

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

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

**ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ**

**Материалы Всероссийской
научно-практической конференции**

(Белгород, 18-19 октября 2018 года)

**Белгород
2018**

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

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

ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

Материалы Всероссийской
научно-практической конференции

(Белгород, 18-19 октября 2018 года)

Белгород
2018

УДК 316.43
ББК 60.55
Д44

Д44 **Диагностика** и прогнозирование социальных процессов:
материалы Всероссийск. науч.-практ. конф., Белгород,
18–19 окт. 2018 г. /Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред.
Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. – Белгород:
Изд-во БГТУ, 2018. – 314 с.

Сборник содержит материалы, освещающие различные аспекты диагностики и прогнозирования социальных процессов в современном мире.

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

Статьи публикуются в авторской редакции.

УДК 316.43
ББК 60.55

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ**

Астахов Ю.В.	Современный менеджмент как управление функционирования и развития	10
Бахарев В.В.	Трансформации треугольника Карпмана в управлении персоналом организации.....	14
Данакин Н.С., Сологуб О.О.	Распознавание личностных мотивов.....	18
Данакин Н.С., Федина К.В.	Проблема классификации мотивов поведения	23
Демина В.А.	Сетевые сообщества и механизмы их самоорганизации	28
Закервашевич М.И., Федина К.В.	К характеристике потребности человека в признании и оценке	35
Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В.	Распространение идеологии экстремизма и терроризма в молодежной среде	38
Зырянова М.О.	Роль СМИ в общественном контроле	43
Приставка Т.А., Сашенко Л.А.	Человек и время в ситуации социальной нестабильности	47
Резцов С.А.	Теоретические аспекты понятий коммуникативные и организаторские способности	51

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Бахарев В.В., Демина В.А.	Проблема социокультурной идентичности и самоидентификации членов сетевых сообществ	55
Гридчин А.А., Зырянова М.О.	СМИ и органы власти: условия консенсуса	60
Гридчин А.А.	Барьеры антитеррористической деятельности	64
Заболоцких А.С.	Организация труда как фактор повышения эффективности деятельности персонала	68
Зайцева Т.А., Власова Е.А., Бережная М.В.	Переманивание редких специалистов как угроза кадровой безопасности	72

Конев И.В., Чув К.Г.	Стратегические направления повышения социальной компетентности руководителя организации	76
Никитина М.А., Приставка Т.А. Панина И.В.	К вопросу о сущности воспитания	79
	Современные аспекты социологического анализа коррупционных рисков на государственной службе	82
Пири Д.Д.	Роль государственных и муниципальных органов региона в формировании благоприятного предпринимательского климата.....	85
Питка С.Н.	Компаративный анализ восприятия социальных угроз в представлениях россиян разных возрастных категорий	88
Питка Я.А.	Международное сотрудничество в конном спорте как форма социального взаимодействия	91
Подвигаило А.А.	Особенности геополитического противостояния России и Запада в исторической ретроспективе	94
Сологуб О.О.	Особенности управленческого контроля в муниципальной службе	102
Токмачева О.А., Приставка Т.А. Шамаева О.П., Хорошун Н.А.	Причины разводов молодых семей	105
	Включенность персонала как подход в управлении организационными конфликтами	108

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Баранова М.В.	Управление конфликтами в коллективе организации.....	115
Васина Ю.А., Приставка Т.А. Величко Н.Ю.	Спорт как социальный институт	119
	Мотивация персонала как способ повышения производительности труда	121
Гладкова И.А.	Психодиагностика в оценке персонала.....	124
Гогина Е.А.	Анализ традиционных методов отбора персонала	127
Демина В.А.	Социальная активность членов сетевых сообществ как элемент системы форми-	

	рования социального капитала местного сообщества	131
Избирян Л.В.	Концептуальные основы формирования коммуникативной компетентности персонала	136
Кривошеева А.С.	К вопросу о стимулировании труда персонала организации.....	140
Куроптева А.С.	Рациональное поведение руководителя и эффективная коммуникация в конфликте: стратегии управления конфликтами.....	143
Мартова И.Ю.	Совершенствование системы оценки профессиональных и личных качеств персонала организации	146
Огородникова С.И., Смоленская О.А. Строкова А.Р.	К проблеме оценки компетентности..... Традиционные и современные способы стимулирования трудовой деятельности персонала	149 153
Фисенко В.П., Голикова И.В. Цыганкова М.А., Бахарев В.В. Ченцова М.М.	Теоретические подходы к изучению организационной лояльности персонала Факторы влияния корпоративной культуры на эффективность предприятия..... Нормативное обеспечение межведомственного взаимодействия в профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (по материалам Белгородской области)	157 161 166
Червоний М.А., Приставка Т.А. Шумакова Е.И.	Проблема беспризорных животных и пути ее решения	171
	К вопросу о факторах текучести кадров в организации	174

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Алфимова И.Г., Приставка Т.А. Ахновская Ю.А.	Преступность в сфере семейно-бытовых отношений	179
	Особенности испытательного срока в организации, его роль и сущность	182
Бомба И.В., Приставка Т.А.	Эмоциональное выгорание консультантов по химической зависимости	185
Булатов Е.В.	Эволюция правового статуса социально-культурных учреждений в России	189

Газнави Л.В.	Пути разрешения конфликтных ситуаций в коллективе	193
Зуева А.В.	Система оплаты труда персонала организации как эффективный инструмент мотивации трудовой деятельности	196
Колбасина Е.А.	Инновационные подходы к отбору персонала	200
Кравченко Е.Ю.	Геймификация как эффективная инновационная технология HR	203
Осиченко В.	Взаимодействие кадровых служб с другими структурными подразделениями	206
Переверзева С.С.	Роль адаптации персонала в системе управления	209
Приставка Т.А., Лысых В.А.	Проблема воспитания детей в неполной семье	213
Приставка Т.А., Неровная С.В.	Жизненные ценности в понимании студентов	216
Приставка Т.А., Яловенко Т.А.	Особенности молодой семьи в современном обществе	220
Реутов Е.В., Шавырина И.В.	Потенциал сетевых структур в воспроизводстве социального капитала российских домохозяйств	223
Хмельницкий Г.В.	Сравнительный анализ эффективности методов привлечения персонала на примере ООО «Дженсер-Белгород»	227
Цыганкова М.А.	Влияние корпоративной культуры на деятельность организации	230
Чабан В.А., Приставка Т.А.	Социальная адаптация детей с ограниченными возможностями здоровья	233
Черченко Д.Ю., Приставка Т.А.	Проблемы в подростковом периоде	239
Шелковая В.В.	Роль и место социально-психологического климата в развитии организации	242
Ширина Ю.В.	Инновационные подходы к процессу адаптации труда персонала организации ..	245

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Антонова Е.А.	Оценка профессиональной компетентности управленческих кадров	248
---------------	--------------------------------------------------------------------	-----

Батанова Е.П.	Проблемы профессионально-трудового самоопределения воспитанников социальных учреждений	252
Богданова Ю.В.	Непрерывное обучение персонала как фактор конкурентоспособности организации	255
Букарева О.В., Бирюкова Е.И., Соловых М.Ю.	Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования в детских образовательных учреждениях: специфика реализации в деятельности учителя-логопеда.....	259
Кайдалова Т.Н., Ковалева А.Ф., Фарафонова В.И.	Экологическое воспитание дошкольников с общим недоразвитием речи	266
Куделько Т.А.	Особенности профессионального развития персонала	272
Кузнецова С.П., Кухтинова Ж.Г., Заложных Н.В.	Взаимодействие инструктора по физической культуре, воспитателя и учителя-дефектолога в процессе организации занятий по адаптивной физкультуре с аутичными детьми	274
Куткова О.Г., Яструбенко С.М., Анищенко Л.А., Щегина М.К.	Особенности межличностных конфликтов в дошкольном образовательном учреждении компенсирующей направленности	280
Лихачева Е.Р.	«Баскет-метод» как способ оценки и обучения персонала.....	284
Подольянец В.А.	Непрерывное обучение персонала в системе развития организации.....	287
Приставка Т.А., Стрельникова А.И.	Необходимость внедрения антидопингового образования	291
Соболева Т.Д.	Профессиональное развитие персонала как способ повышения эффективности результатов деятельности организации....	294
Татаринкова Т.П., Кондратова И.С., Ковалева М.В.	Игра как фактор формирования ценностей дошкольников с общим недоразвитием речи	298
Татаренцева Е.В., Зайцева Ж.В., Черная О.Ф.	Патриотическое воспитание дошкольников с заиканием в детских образовательных учреждениях	304

Товстошкур А.Ю.	Методы обучения как инструмент развития персонала	308
-----------------	---------------------------------------------------------	-----

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК УПРАВЛЕНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ

Астахов Ю.В.

*канд. соц. наук, доцент,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Секрет менеджмента состоит в том,
чтобы держать тех, кто вас ненавидит,
подальше от тех, кто еще не определился
К. Стенджел

Выступая с Посланием Федеральному Собранию, Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил, что «... сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни. Россия должна стать пространством для научного поиска, творческих людей, которые приближают будущее и способны заглянуть за горизонт» [1].

Этот тезис в полной мере относится к руководящим кадрам, менеджерам государственного и муниципального управления, представителям бизнес-структур, предприятий и организаций независимо от организационно-правовой формы собственности.

В современных условиях второго десятилетия XXI века лидерство – великая вещь, но вторичная по сравнению с менеджментом. Ключевое слово менеджмента – ответственность. Лидер вдохновляет, но менеджер обеспечивает стратегическое развитие организации и ее процветание, а в нашем понимании, органов государственной и муниципальной власти. Став менеджером (соответственно, получив высшее образование), вы получаете полномочия контролировать не только свою работу, но и работу тех, кто вокруг вас. Между тем, как показывает практика, сбиться с пути очень легко. Многие думают, что сумеют остаться, в первую очередь, организаторами либо исполнителями в

органах власти и управления, бизнес-структуры, и своей новой руководящей роли уделяют минимум внимания.

В этом аспекте весьма важно не остановиться в своем профессиональном развитии и карьерном росте. Получив в Вузе диплом по направлению подготовки и специальности в объеме бакалавриата 38.03.02 – менеджмент, 38.03.01 – экономика, 38.03.03 – управление персоналом, 38.02.04 – государственное и муниципальное управление, 38.05.01 – экономическая безопасность и т.п., необходимо поступать менеджеру в вуз в магистратуру, а затем и в аспирантуру, либо получить второе заочное высшее образование по управленческим специальностям. Если менеджер не будет совершенствовать свою профессиональную подготовку, переподготовку и опережающее образование по стандартам третьего поколения, то власть, которой он обладает сегодня, весьма быстро подберут другие, креативные и продвинутые менеджеры, что, естественно, не пойдет ни ему на пользу, ни вашей команде.

Если вы не руководите, а пускаете все на самотек, вас осуждают. Если вы руководите, вам сопротивляются. В управленческой технологии вы зажаты между своими коллегами и высшим руководством менеджментом организации. Тем самым, вы обречены проводить в жизнь те самые стратегические задачи и решения, на которые сами всегда ополчались.

При этом все время приходится защищать своих коллег перед теми, кто их не понимает, почему они ценны и так дорого обходятся организации, не вникая в суть перемен.

Находясь в данной ситуации, вы неизбежно будете действовать иначе, чем ваш предшественник, а, как известно, перемены пугают. Представьте себя на месте любого из ваших коллег, и вы почувствуете его тревогу. Менеджеры (управленцы) – новички – не только сами напуганы новой ситуацией, но и их тоже боятся. В этой связи, как мы полагаем, актуальными являются незыблемые, проверенные опытом и практикой некоторые рекомендации. Рассмотрим их.

Во-первых, информацию собирайте быстро, действуйте медленно.

Во-вторых, все время двигайтесь вперед, но мягко.

В-третьих, чтобы справиться с собственными страхами, чувством неуверенности, найдите опытного наставника либо в коллективе, либо кого-нибудь за пределами своего непосредственного рабочего окружения, но с опытом, чтобы можно было бы советоваться. Это сегодня считается нормальным процессом.

В-четвертых, выпускать пар со старыми коллегами вам больше нельзя.

В-пятых, заведите понимающего слушателя из тех, кому вы больше доверяете, где ваша откровенность не причинит вреда ни вам, ни вашему окружению.

Итак, следует отметить, что менеджмент – это, с одной стороны, управление функционированием, с другой – управление развитием. Причем в соотношении «управление функционированием – управление развитием» все больший удельный вес приобретает управление развитием. В связи с чем меняется и содержание управленческой деятельности: оно в меньшей степени направлено на администрирование, а большей – на преобразование, модернизацию [3].

Также обратим внимание еще на один аспект развития менеджмента. В современных условиях менеджмент – это наука, или часть науки управления, которая изучает законы и закономерности управления социально-экономическими процессами, принципами, методами и функциями управления.

Его объектом являются люди (персонал, кадры), их деятельность и многообразные отношения, возникающие между людьми в процессе трудовой деятельности и управления.

Предметными областями общего менеджмента являются: экономические механизмы, организационные структуры, маркетинг, информация, корпоративная культура и другие составные части системы управления [5]. Конечно, выделение предметных областей менеджмента условно, ведь «менеджмент» – своего рода многогранник, который не делится на независимые части, он делится на части, каждая из которых содержит в себе все остальные» [4]. Поэтому для оптимизации и дальнейшего совершенствования менеджмента организации или органов власти и управления необходимо модернизировать каждую его предметную область в отдельности, так и все вместе, в системе.

В этой связи представляет интерес мнение профессора Е.И. Мишон, которая подчеркивает, что «... командный менеджмент позволяет сформировать, развить и усовершенствовать кадровые технологии, арсенал приемов и методов работы с целевыми аудиториями и индивидами, что весьма важно для тех, кто работает с людьми или руководит коллективом.

Как свидетельствует наш опыт проведения тренинговых и практических занятий для служащих в рамках командного менеджмента, мнение обучаемых последовательно проходит несколько стадий. Первая стадия представляет мнение и настроение слушателей в диапазоне «Это интересно!» – «Зачем нам этот КВН?». Вторая стадия характери-

зуется мнением «Совершенно невозможно выполнить», плавно переходящим в «Пожалуй, можно попробовать!».

Третья стадия, как правило, представлена позитивной оценкой полученных знаний и приобретенных навыков. Такой результат закономерен, поскольку в процессе изучения дисциплины и отработки практических заданий формируются, шлифуются, закрепляются навыки эффективного практического общения с аудиторией и навыки преодоления межличностных барьеров. Все перечисленное позволяет усовершенствовать коммуникативные навыки, без которых государственный и муниципальный служащий не может считаться квалифицированным специалистом и эффективным управленцем, т.е. топ-менеджером [2].

Таким образом, как мы видим, менеджмент новой России постоянно модернизируется и развивается на стыке многих наук и представляет собой органический сплав экономической науки, социологии и психологии управления, кибернетики, теории систем и принятия управленческих и кадровых решений и др., изучающих все аспекты управления как в бизнес-структурах, так и в органах власти и управления.

Список литературы

1. Путин В.В. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 1.03.2018 г. Москва.
2. Мишон Е.В. Направления подготовки муниципальных кадров в рамках непрерывного образования // Управление городом: теория и практика. 2015. № 4(19). С 71-75.
3. Общий и специальный менеджмент: учебник / под ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. М.: РАГС, 2000.
4. Семь нот менеджмента. Настольная книга руководителя. М.: Эксперт, 1997. С. 14.
5. Гапоненко А.Л. Предмет менеджмента как науки / Общий и специальный менеджмент: в 2 ч. Ч. 1. М.: РАГС, 1997. С. 9.

ТРАНСФОРМАЦИИ ТРЕУГОЛЬНИКА КАРПМАНА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Бахарев В.В.

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

Среди описательных моделей взаимоотношений между сотрудниками на всех уровнях управления персоналом организаций широкое распространение получила модель «Треугольник Карпмана», впервые описанная в 1968 году классиком трансактного анализа Стивеном Карпманом. В соответствии с этой моделью сотрудники организации, независимо от занимаемой должности в организации и функциональных обязанностей, манипулируют друг другом, создают напряжение в деловых и межличностных отношениях, зависят друг от друга и очень от этого устают. В подобный треугольник могут быть вовлечены не только трое сотрудников, но и целые отделы, управления и организация в целом. При этом ролей остается всегда три: контролер-диктатор, жертва, спаситель. Сотрудники, вовлеченные в треугольник, периодически меняются ролями, но все они являются манипуляторами и значительно портят социально-управленческий, производственно-экономический и социально-психологический климат в микро- или мезоколлективе.

Контролер-диктатор. Он относится к производственной жизни и трудовому коллективу как «врагу» и источнику проблем. Контролер-диктатор обычно напряжен, раздражен, зол и боязлив, не может забыть прошлые проблемы и постоянно пророчит новые беды в будущем, контролирует и критикует ближайших сотрудников, ощущает невыносимый груз ответственности и от этого чувствует себя очень усталым. Его трудовая и жизненная энергия «стремятся к нулю».

Жертва. Для жертвы производственная жизнь и взаимоотношения с другими сотрудниками – это страдание. Все коллеги к ней несправедливы. Жертва очень устает на работе, часто не справляется со своими функциональными обязанностями. Ей то обидно, то страшно, то стыдно, преобладает ревность и зависть к успехам других сотрудников. Жертве обычно не хватает ни сил, ни времени, ни желания сделать что-либо для улучшения своего положения в трудовом коллективе и своей жизни в целом. Она инертна, боится жизни и ждет от нее только плохого.

Спаситель. Этот участник треугольника испытывает жалость к жертве и злость к контролеру, по интеллекту, производственному и

жизненному опыту считает себя «на голову выше» других сотрудников и «упивается» осознанием своей миссии, но на самом деле он никого не спасает, прежде всего, потому что никто его об этом не просил. Нужность спасителя иллюзорна, а цель его действий и советов представляют собой не что иное, как самоутверждение, а не реальную помощь.

В процессе реализации системы управления персоналом организации одновременно могут возникать и длительно сосуществовать сразу несколько подобных треугольников. В каждом из них контролер-диктатор не дает покоя жертве, «строит» её, заставляет и критикует. Жертва старается, мучается, устаёт и жалуется. Спаситель утешает, советует, «подставляет уши и жилетку для слёз». Участники треугольника периодически меняются ролями.

Подобные мелодрамы могут длиться годами, а сотрудники организации могут даже не осознавать, что прочно застряли в треугольнике. Они могут быть убеждены, что на самом деле их устраивает такое положение вещей в трудовом коллективе организации. Контролёру есть на кого излить свой негатив, и есть кого винить в своих производственных и жизненных проблемах, жертва получает сочувствие и избавляется от ответственности за свою трудовую деятельность и личную жизнь, спаситель наслаждается ролью героя. Все участники треугольника завязят друг от друга, потому что источник своих проблем они видят в другом человеке, бесконечно пытаются изменить своего коллегу так, чтобы он служил их целям. Партнёры переключаются между ролями треугольника и то контролируют, то спасают друг друга.

Возникает закономерный вопрос о возможности выхода из треугольника. Для этого, прежде всего, необходимо осознать, что для исполнения собственных желаний (на производстве, в быту, в личной жизни) человеку нужен только он сам. Нужно взять свою жизнь в «свои руки» и действовать без оглядки на кого-либо.

Если вы контролер:

- прекратите обвинять в своих профессиональных и личностных проблемах своих коллег, производственные и жизненные обстоятельства;

- никто из коллег независимо от управленческого ранга, профессиональной компетентности и личностных качеств не обязан соответствовать вашим представлениям о том, что хорошо или плохо, правильно или неправильно. Все члены трудового коллектива по темпераменту, характеру, уровню профессиональной подготовки разные; различны производственно-управленческие ситуации и ситуации меж-

личностного взаимодействия в коллективе, поэтому, если вам что-то не нравится, просто не имейте с этим дело;

- решайте производственные и межличностные разногласия мирным путем, без злобы и агрессии;

- перестаньте самоутверждаться за счет за счет тех коллег, которые «слабее» вас.

Если вы жертва:

- перестаньте жаловаться на производственную и личную жизнь; потратьте это время на поиски возможностей улучшить положение вещей, которые вас не устраивают;

- запомните раз и навсегда: никто вам ничего не должен, даже если обещали, если очень хотели, если сами предлагали. Производственные и жизненные обстоятельства часто меняются, как и человеческие желания: вчера хотели вам что-то дать, а сегодня уже не хотят; перестаньте ждать спасения;

- всё, что вы делаете в трудовом коллективе и в личной жизни – это ваш выбор и ваша ответственность. Вы вправе сделать другой выбор, если этот вас не устраивает;

- не оправдывайтесь и не корите себя, если вам кажется, что вы не соответствуете чьим-то ожиданиям.

Если вы спаситель:

- перестаньте думать, что вы лучше других коллег знаете, как надо работать и как надо жить, и что без ваших ценнейших рекомендаций разрушится производство, прекратит существование организация и в целом «мир рухнет»;

- если у вас не просят помощи или совета, молчите;

- не давайте необдуманных обещаний;

- перестаньте ждать благодарности и похвалы, так как вы же помогаете не за почести и награды, а потому что хотите помочь;

- перед тем как броситься «причинять добро», спросите себя честно: так ли необходимо и эффективно ваше вмешательство?

- прекратите самоутверждаться за счет тех, кто чуть более нескромен в своих жалобах на недостатки производственного процесса, межличностные отношения с коллегами или собственную жизнь.

Если поставить себе цель выбраться из треугольника и шаг за шагом следовать к ней, изменения не заставят долго себя ждать. У вас появится больше времени и сил, станет «легче дышать», исполнять профессиональные компетенции в организации, интереснее жить. Напряжение в отношениях с коллегами по работе, скорее всего, ослабнет. При этом происходит трансформация треугольника Карпмана:

1. *Жертва превращается в героя.* Теперь вместо сетования на судьбу бывшая жертва сражается с неудачами, но испытывает не изнеможение, а азарт. Решая проблемы, человек не жалуется всем вокруг, а получает удовольствие от того, что в состоянии их решить.

2. *Контролер трансформируется в философа.* Наблюдая со стороны за профессионально-должностными действиями героя, он больше не критикует, не волнуется о результате, принимает любой результат и знает, что всё в итоге идет к лучшему.

3. *Спаситель становится мотиватором.* Он провоцирует «героя» на «подвиги», описывая блестящие профессионально-должностные и личностные перспективы; ищет возможности применения силы героя и подталкивает того на свершения.

Таким образом, в системе управления персоналом и трудовом коллективе организации в целом формируется более здоровая и благополучная модель взаимоотношений между сотрудниками.

Вместе с тем, Стивен Карпман описывает и возможность дальнейшей трансформации треугольника и описывает идеальную модель:

1. *Герой становится победителем.* Он совершает подвиги не ради похвал, а ради творческого применения энергии; ему не нужны лавры, он наслаждается самим процессом творчества, возможностью что-то менять к лучшему в своем трудовом коллективе и окружающем мире.

2. *Философ превращается в созерцателя.* Он видит такие связи в системе управления персоналом, трудовом коллективе организации и окружающем мире, которые недоступны другим, осознаёт новые возможности и рождает идеи.

3. Мотиватор трансформируется в стратега. Он точно знает, как реализовать идеи созерцателя.

В заключение отметим, что крайне важно уметь адекватно оценить производственную, межличностную или управленческую ситуацию; видеть, когда вами пытаются манипулировать, не скатываться в «мыльную оперу» изнуряющих управленческих и межличностных отношений; не играть навязываемые роли. Умейте встать и уйти, когда видите, что дело нечисто.

Список литературы

1. Деяева К.В. Логика социальных игр в треугольнике Стивена Карпмана // В сборнике: Молодёжь третьего тысячелетия Сборник научных статей. 2017. С. 405-408.
2. Легошина Н.В. Треугольник Карпмана "Жертва - преследователь - спасатель" в освещении украинского кризиса общественно-политическими СМИ // Полития: Анализ. Хроника. Прогноз (Журнал политической философии и социологии политики). 2015. № 4 (79). С. 87-99.
3. Демидова Т.А., Сойко В.В. Использование концепции С. Карпмана для исследования созависимых отношений // Таврический журнал психиатрии. 2017.Т. 21. № 1 (78). С. 33-37.

РАСПОЗНАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ МОТИВОВ

Данакин Н.С.

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

Сологуб О.О.

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

Немецкий писатель-романтик К. Фридрих как-то сказал: «Человек судит ближнего своего по делам и поступкам, но высшее существо судит по тому, от каких поступков человек отказался и как боролся с самим собою». Но даже если судить человека по его делам и поступкам, мы все равно задаем вопрос не только «что он сделал», но и «почему сделал». Без ответа на второй вопрос мы остаемся в положении психологического дискомфорта. Судить о мотивах других людей не просто. Достаточно легко приписать человеку тот или иной мотив, гораздо труднее понять его собственные мотивы. В психологии образовалось даже целое направление, занимающееся исследованием того, как человек воспринимает причины и мотивы поведения других людей. В рамках этого направления выделено и подробно описано явление каузальной атрибуции, важное для понимания механизма распознавания мотивов.

Казуальная атрибуция (от лат. casus - случай и attributio - приписываю придаю, наделяю) - интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.

Изучение каузальной атрибуции исходит из следующих положений

ний:

- люди, познавая друг друга, не ограничиваются получением внешне наблюдаемых сведений, но стремятся к выяснению причин поведения и выводам, касающимся соответствующих личностных качеств другого человека;
- поскольку информация о человеке, получаемая в результате наблюдения, чаще всего недостаточна для надежных выводов, наблюдатель находит вероятные причины поведения и черты личности и приписывает их наблюдаемому субъекту;
- эта причинная интерпретация существенно влияет на поведение наблюдателя.

Каузальная атрибуция проявляется в приписывании другому человеку мотивов поведения «по своему образу и подобию». Законченный эгоист вряд ли может понять и оценить по достоинству альтруистические поступки других людей. Он готов приписать им более изощренный эгоизм. А если такое приписывание окажется невозможным, то он запишет альтруистов в разряд «чудаков». Вероятные мотивы поведения, приписываемые другому человеку, черпаются также из привычного, стереотипного репертуара мотивов. Если кто-то изобретает, значит, чтобы «нажиться». Или выдвинуться. Кто-то женился на девушке, имеющей собственную квартиру - значит, женился «на квартире». Жена ушла от мужа к другому - значит, этот другой «больше зарабатывает». Или «лучше, как мужчина». Или «заморочил ей голову» какими-то обещаниями. Человека назначили на высокий пост - значит, «втерся в доверие к начальству». Молодую актрису пригласили сниматься в фильме - значит, «любовница режиссера». Другие объяснения кажутся неубедительными: ведь своих-то высоких мотивов и идеалов нет...

При исследовании каузальной атрибуции установлено, в частности, что человек склонен:

- приписывать себе преимущественно положительные мотивы независимо от того, что он делает;
- объяснять неудачные результаты собственной деятельности внешними факторами, а успешные - внутренними.

Если поговорить с людьми о совершенных ими неблагоприятных поступках, то окажется, что почти все они руководствовались благими намерениями. Ученик сбежал с урока, так как учитель, по его мнению, относится к нему предвзято. Начальник извел своего заместителя замечаниями и упреками, так как он, мол, ничего не делает. Хулиган избил прохожего, так как он «плохой» человек и вел себя, дескать, вызывающе. Вот уже действительно: благими намерениями вымощена

дорога в ад. Даже в самой, казалось бы, безнадежной ситуации человек умудряется приписать себе привлекательный мотив. Этим мотивом он как бы защищает себя, оправдывает в глазах собственных и чужих сомнительные поступки.

В пьесе О. Уайльда «Портрет Дориана Грея» описан любопытный сюжет. Художник нарисовал портрет красивого и преуспевающего мужчины. Прекрасный портрет. Но постепенно внешнее изображение стало само собой меняться. И меняться в соответствии со сдвигами в нравственном облике героя. Все больше и больше портрет изображал собой страшное чудовище, в которого он постепенно превращался. Хотя внешне, на людях продолжал вести себя вполне респектабельно и мило. Финал трагический: герой не выдерживает такого «раздвоения» и умирает.

Коллизия пьесы - в показе драматического расхождения между действительными и защитными мотивами, преступными действиями и благовидными поводами к их осуществлению.

У людей обычно нет такого портрета, а если он и появляется, то они склонны бросать подобно пушкинской царице-мачехе волшебное зеркальце оземь лишь потому, что его ответы не слишком их воодушевляют.

Защитный мотив появляется как преодоление внутреннего разлада личности, разрешение противоречия между поступком и самооценкой. Если честолюбивый сотрудник не выполнил своевременно порученное ему задание, то он скорее всего объяснит это не собственной неорганизованностью, а тем, что его недостаточно или неправильно проинструктировали. Аналогичным образом реагирует и жена на замечание мужа относительно ее чрезмерной расточительности: нужно, дескать, ему больше зарабатывать и не ограничивать ее в самом необходимом.

Классическую иллюстрацию применения защитного мотива мы находим в басне о волке и ягненке. Хищник-волк «заботится о законности» и, увидев ягненка около ручья, начал подыскивать обоснования приговора, который хотел бы привести в исполнение. Ягненок активно возражал, сводя на нет волчьи аргументы, и волк, казалось бы, собрался уйти ни с чем, когда вдруг пришел к заключению, что ягненок, несомненно, виноват в том, что он, волк, чувствует голод. Это соответствовало истине, ибо аппетит, в самом деле, появляется при виде пищи. Волк мог теперь спокойно съесть ягненка. Действие его было обосновано и узаконено.

Укажем на характерные черты защитного мотива, благодаря которым можно выделить его среди мотивов, считающихся обычными,

то есть такими, программа которых приспособлена к сформулированной цели в той степени, в какой это позволяет интеллектуальный уровень личности и ее знания о мире.

Критерий логического противоречия, - т.е. содержание цели в защитном мотиве находится в логическом противоречии с содержанием программы, тогда как личность, которая нас информирует о своем мотиве, обладает достаточно высоким интеллектуальным уровнем, чтобы не допустить такого рода противоречия. Вот пример (Примеры нами взяты из книги польского психолога К. Обуховского «Психология влечений человека»).

Д.О., 58-летний инженер, не отдает зарплату жене, ведущей хозяйство, объясняя свое поведение воспитательными целями. Он утверждает, что жена его в общественном отношении неразвита, беспомощна и только таким образом он может научить ее самостоятельности в борьбе за существование. Конечно, Д.О. питается вне дома, оставшиеся же деньги кладет на книжку, поскольку живет в постоянном страхе перед беспомощностью, когда пойдет на пенсию. Д.О. старше жены на 20 лет. Никто, кроме него, не верит, что такого рода воспитание жены может дать положительный результат. Когда этому пациенту приводились примеры защитных мотивов с подобной структурой у других людей, он с легкостью находил заключающуюся в них ошибку. Только к собственному мотиву он относился не критически.

Критерий частичного совпадения - программа логически не противоречит цели, но в то же время связана с ней только частично. Приведем еще один пример.

Е.Л., адвокат на пенсии, постоянно затевает сложные судебные процессы о возвращении ему взятых много лет назад 150 злотых. Целью, к которой приманена его программа, является «торжество справедливости». Не подлежит сомнению, что, если нанесен ущерб, следует его возместить, необходимо бороться с несправедливостью. Но в данном случае программа оказалась в явной диспропорции с экономической стоимостью, которую можно получить в случае успешной реализации программы. Не имеет смысла так рьяно затевать дела с целью возвращения 150 злотых. Мы, однако, видим, с каким удовлетворением Е.Л. пишет все новые заявления, как охотно, с излишними подробностями рассказывает о своих боях. Е.Л., во всяком случае, не производит впечатления пострадавшего старика. Он полон энергии, часами просиживает в здании суда, присутствует на слушании многих дел, любит давать советы ожидающим свидетелям. Анализ его биографии, психологические беседы в достаточной степени

убеждают нас в том, что его мотив носит защитный характер. Как бедна, бессодержательна была бы его жизнь, если бы он вдруг выиграл свое дело!

Критерий негибкости - деятельность человека, направляемая защитным мотивом, характеризуется негибкостью, которая выливается в полную неспособность делать выводы из практики, все большее расхождение между целью и программой деятельности. Пример:

Мать-вдова поссорилась с сыном, пытаясь бестактно контролировать его переписку, телефонные разговоры, воздействовать на его «симпатию», чтобы помешать встречам и т.д. Свое поведение она объясняла стремлением создать дома спокойную обстановку, чтобы сын мог беспрепятственно закончить учебу и не сошел с пути истинного. Долгое время это приводило к резким спорам, после чего сын, в конце концов, переселился в другой город под предлогом изменения направления в учебе. Следует заметить, что молодой человек был очень уравновешенным, хорошо относился к матери. Решение оставить ее он принял после долгих раздумий и нескольких бесед, во время которых старался склонить мать к изменению поведения. Это не дало никакого результата. Даже тогда, когда сын ушел, недвусмысленно дав понять матери, что было причиной «изменения направления в учебе», мать продолжала считать, что поступала правильно, сожалея лишь о том, что слишком мало приложила усилий для контроля над сыном. Вместе с тем, мать - разумная, культурная женщина. После смерти мужа она смогла приобрести профессию, обеспечить себе и ребенку хорошие материальные условия и завоевать уважение окружающих.

Приведенные выше три критерия являются, как нам кажется, вполне достаточными для отличия защитного мотива от реального, в котором программа полностью согласуется с целью.

Список литературы

1. Обуховский К. Психология влечений человека / пер. с польск. М.: Прогресс, 1972. 247 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
3. Майерс. Социальная психология. Питер, 2007. 794 с.

ПРОБЛЕМА КЛАССИФИКАЦИИ МОТИВОВ ПОВЕДЕНИЯ

Данакин Н.С.

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

Федина К.В.

аспирант кафедры социальных технологий НИУ «БелГУ»

Традиционный подход к мотивации (стимулированию) труда – назовем его односторонним или линейно-функциональным – не ориентирован на многообразие потребностей и мотивов работника, ограничивает задачу мотивации труда воздействием на узкий круг потребностей работника, частичным использованием арсенала возможных стимулов. При этом предполагается однозначная, т.е. линейная связь между стимулом и вызываемым им реакцией.

Современный подход к мотивации труда предоставляет, напротив, возможность учета многообразия потребностей работника. *Принцип многообразия* потребностей является первым, наиболее важным, конституирующим принципом данного подхода.

Чтобы ориентироваться в пространстве человеческих влечений, учитывать их в направленной мотивации, необходима какая-то группировка, систематизация. Проблема эта сродни той, которую решали химики, создавая периодическую систему элементов, или той, которой занята современная физика, пытаясь создать единую теорию элементарных частиц или единую теорию поля. *Совокупность* элементов или *система* элементов - это не одно и то же. Систематизированное представление позволяет обнаружить закономерную связь между элементами - в нашем случае - потребностями, выявить механизм их изменения, логику развития.

Классификация потребностей, как показывает история психологии и социологии - один из наиболее богатых разделов научного творчества [1; 2]. В настоящее время существует множество различных классификаций потребностей [3]. Не стремясь дать им развернутую характеристику, отметим только три возможных при этом подхода.

Первый подход представляет собой попытку вывести все потребности человека из одной, первичной и основной, например, из «либидо» (З. Фрейд) [4] или «стремления к власти» (А. Адлер) [5].

Второй подход нацелен на выявление и описание всего множества человеческих потребностей по тому самому принципу, который применяют зоологи или ботаники, классифицирующие различные про-

явления животной или растительной жизни [6]. К настоящему времени выделено около двухсот таких потребностей («влечений», «инстинктов»), но приемлемых критериев их классификации пока не найдено. Психология здесь все еще ждет своего Линнея.

Третий подход характеризуется тем, что его сторонники выделяют не отдельные потребности, а их группы. Наибольшую популярность получила иерархическая классификация потребностей А. Маслоу [7]. Группы потребностей упорядочены им по ценностной иерархии соответственно их роли в развитии личности.

Основной идеей классификации Маслоу является принцип относительного приоритета актуализации мотивов, гласящего, что, прежде чем активизируются и начнут определять поведение потребности более высоких уровней, должны быть удовлетворены потребности низшего уровня.

Иерархия потребностей начинается с физиологических потребностей. Далее следуют потребности в безопасности и потребности в социальных связях, затем потребности самоуважения и, наконец, самоактуализации. Самоактуализация может стать мотивом поведения, лишь когда удовлетворены все остальные потребности. В случае конфликта между потребностями различных иерархических уровней побеждает низшая потребность. С точки зрения возрастной психологии восходящей иерархии мотивов соответствует последовательность их проявления в онтогенезе. Для младенца на первом месте стоит удовлетворение физиологических потребностей, для ребенка чуть постарше более актуальной становится безопасность, затем следует социальные контакты и самооценка. Лишь в подростковом возрасте приобретают значение некоторые аспекты самоактуализации, которые в лучшем случае могут быть реализованы уже в зрелом возрасте.

Приняв во внимание многообразие потребностей своих сотрудников, руководитель организации может добиться значительных успехов в их трудовой мотивации. Остановимся на некоторых из этих потребностей и на том, как они учитываются в практике мотивации.

Заметим, что человек стремится избегать ситуаций, угрожающих его свободе, социальному положению, благополучию, а также чувству собственного достоинства и самоуважению. На львовском заводе «Электрон» была введена в свое время система «Пульсар». Довольно простая система. По итогам работы определялись по десять процентов лучших и худших работников. Их зарплата соответственно несколько повышалась или понижалась. Эффект оказался значительным: производительность труда резко повысилась. Нежелание попасть в «черный список» явилось более действенным стимулом, чем желание стать

лучшим (потребность в безопасности). Кстати сказать, стимулирующее воздействие конкуренции связано именно с тем, что она «бьет» по отстающим, не дает человеку «почивать на лаврах» в отличие от организованных форм состязания, направленных на выявление лучших, их одобрение и поощрение.

Каждый человек нуждается в том, чтобы чувствовать себя объектом заинтересованности и симпатии. И, с другой стороны, каждый стремится иметь соответствующий объект собственных привязанностей «Я никому не нужен!» - такая самооценка свидетельствует обычно о драматических переживаниях человека, его психологическом дискомфорте.

Уже давно известно, что личное знакомство с деловым партнером облегчает взаимодействие и достижение поставленных целей. Петр I устраивал ради этого специальные ассамблеи, т.е. собрания, проводившиеся по вечерам в знатных домах по установленному порядку. В особом распоряжении говорилось, что ассамблеи устраиваются не только для забавы, но и для дела, «ибо тут можно друг друга видеть и о всякой нужде переговорить, также слышать, что где делается». И, напротив, если человек оказывается в изоляции, становится отверженным, то его положению не позавидуешь. Так, в одной из японских фирм было использовано такое наказание в отношении строптивого сотрудника, переступившего нормы корпоративной морали. У входа на завод, подле проходной, построили домик – однокомнатную будку. Сотруднику было сказано, что отныне его производственное здание – находиться в будке весь рабочий день и... ничего не делать. Зарплату он получал исправно, наравне с членами его бывшей бригады. Через месяц рабочего отправили в больницу с нервным расстройством... Корпоративное наказание оказалось страшнее, чем любое иное.

Хотя многие отрицают, что ими движет желание добиться одобрения своих поступков, но это не меняет сути дела. Крупнейший ученый-биолог, основатель теории стресса Ганс Селье писал: «Должен прямо сказать, что для меня жажда одобрения и признания была одной из главных движущих сил на протяжении всей жизни. Когда настаиваешь на том, чтобы ученые сообщили о дополнительных стимулах, они скорее готовы признать, что работают ради денег, чем назвать в числе мотивов общественное одобрение... Не пристало объективному ученому морочить себя и других, делая вид, что в его мотивации не играет роли желание заслужить доброе отношение и любовь. Это не значит, что похвалы должны стать конечной целью жизни. Ни один настоящий ученый не согласится на получение столь желанных отличий ценою превращения в мелкого политика, энергия которого так поглощена

нажиманием на тайные пружины, что не остается сил для научной работы» [8].

Сказанное относится, понятно, не только к ученым. Несколько лет назад технические училища, готовящие кадры для судов дальнего плавания страдали от недобора по профессии «номерная», «каютная». Девушки не хотели приобретать специальность с таким неблагозвучным наименованием. Решили дать привлекательное название «стюардесса морского флота» - и пришлось отбирать желающих на конкурсной основе.

Заметим, что наименование многих рабочих профессий нуждается, очевидно, в изменении. Так, в «Едином перечне профессий» фигурируют такие названия как раздирщик, зачищальщик, замазчик, давитьщик, волочилщик, раздвигальщик, брильщик и т.п. Молодого человека ничем не заманишь через заводскую проходную, если за ней маячат такие слова, от которых бросает в дрожь.

Понятно, что благозвучное переименование - это только один из приемов повышения престижа профессии, работы. Имеется целый набор других приемов. В Германии, например, особым почетом пользуются трубочисты. Они на виду во время народных праздников. У них нарядная и привлекательная униформа, им разрешено даже ношение шпаги.

Из всех потребностей основной интерес Маслоу обращен на потребность самоактуализации. О них он пишет: «Даже когда все эти потребности удовлетворяются, мы все же часто (если не всегда) можем ожидать, что если индивид не занимается тем, для чего он предназначен, то вскоре возникнут новые неудовлетворенность и беспокойство. Чтобы находиться в согласии с собой, музыкант должен создавать музыку, художник - рисовать, поэт - писать стихи. Человек *должен* быть тем, чем он может быть. Эту потребность можно назвать самоактуализацией... Она означает желание человека самоосуществиться, а именно его стремление стать тем, чем он может быть» [7].

Есть несколько методов мотивации, ориентированных на потребности людей в самоактуализации. Один из наиболее распространенных из них – метод программированных успехов, восходящий к работам Ф. Херцберга. Ощущение успеха и связанное с ним признание относил он к мотивам, действительно активизирующим трудовую деятельность [9]. В. Зигерт и Л. Ланг пишут в этой связи: «Сотрудник должен:

– быть знаком с успехом. Успех – это реализованная цель. Необходимо вместе с тем формулировать цели, в достижении которых ин заинтересован;

– иметь возможность узнать себя в результатах своего труда, выразить себя в труде;

– должен ощущать свою значимость.

Для себя он важнейшая фигура. Чувство собственного достоинства для него превыше всего» [10].

Одним из распространенных методов обеспечения успеха является временное «расщепление». Метод временного «расщепления» означает разворачивание конечной цели в последовательную серию промежуточных целей для усиления ее мобилизующего эффекта. Пример: группа рабочих, обслуживающих швейные машины, было задание достигнуть определенного уровня производительности к концу трехмесячного периода. Это была цель относительно далекая, и они продвигались к ней медленно, чем было необходимо. В результате в течение 14 недель они едва достигли 60 % запланированного уровня. Другой группе было точно определено задание на каждую неделю – эта группа в течение 14 недель достигла запланированного уровня [11].

Мы уделили столько внимания принципу многообразия потребностей, поскольку он является, как уже отмечалось, основным принципом системного подхода к мотивации труда. Но есть еще и другие принципы, раскрывающие содержание данного подхода. К ним относятся принципы социальной опосредованности, единства интересов, многофункциональности стимулов, дифференцированного подхода, перспективы и поступательности, определенности условий мотивации, единства форм непосредственной и опосредованной мотивации, непротиворечивости, обратной связи.

Список литературы

1. Дилигенский Г.Г. Проблемы теории человеческих потребностей // Вопросы философии. 1984. №4.
2. Каверин С.Б. О психологической классификации потребностей // Вопросы психологии. 1987. №5.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2002. С. 41-44.
4. Freud S. New Introductory Lectures on Psycho-Analysis. N.Y., 1933.
5. Adler A. Uber der nervosen Charakter. Munchen, 1922.
6. Брентано Л. Опыт теории потребностей. Казань, 1921.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. М., 1998.
8. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Наука, 1979. – С. 91-92.
9. Herzberg F., Mansner B., Snyderman B.B. The Motivation of Work. N.Y., 1969/
10. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. М.: Экономика, 1990. С. 162.

11. Данакин Н.С., Шеденков С.А. Технология постановки управленческих целей. Белгород: Центр социальных технологий, 1997. С. 17.

СЕТЕВЫЕ СООБЩЕСТВА И МЕХАНИЗМЫ ИХ САМООРГАНИЗАЦИИ

Демина В.А.

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

Социальные сети обретают все большее влияние в мире. Они позволяют существующим или даже только зарождающимся объединениям людей быстро находить новых членов, объединяться с другими похожими сообществами, распространять свои идеи и знания среди всё большего количества людей. Социальные сети принесли невиданную раньше скорость в процессы самоорганизации сообществ.

Под самоорганизацией обычно понимается процесс упорядочения элементов одного уровня в системе за счёт внутренних факторов, без внешнего специфического воздействия (изменение внешних условий может также быть стимулирующим либо подавляющим воздействием).

Однако самоорганизация может рассматриваться не только как процесс, но и как явление. Сущность ее как процесса состоит в формировании совокупности действий, ведущих к созданию устойчивых реакций в системе. Сущность самоорганизации как явления состоит в объединении элементов для реализации программы или цели и действующих на основании внутренних правил, процедур.

Вопросы самоорганизации рассматриваются в синергетике Хакена, теории диссипативных структур Пригожина, в кибернетике. Термин «самоорганизующаяся система» введен английским психиатром и кибернетиком Уильямом Эшби в 1947 году.

Сетевые сообщества представляют собой структуры, обладающие основными свойствами и механизмами самоорганизации социального пространства.

Под механизмом самоорганизации в социологии понимается совокупность взаимодействий социальных акторов, вызывающих самостоятельное функционирование и развитие социальных структур в социальном пространстве.

Механизмы социальной самоорганизации сетевых сообществ мы рассматриваем, с одной стороны, с точки зрения фундаментальной

онтологии М. Хайдеггера и теории коммуникативного действия Ю. Хабермаса, а с другой – с точки зрения новых возможностей поддержки процессов самоорганизации, предоставляемых современными информационно-коммуникационными технологиями.

Как нам представляется, можно выделить несколько механизмов самоорганизации сетевых сообществ как социального интернет-пространства: причинная циклическая зависимость, холон, коммуникация, конфликт, поиск социальной идентичности, информационно-технологический механизм, культ публичности и др.

Механизм причинной циклической зависимости. Сетевое сообщество образуется посредством взаимодействия между индивидами, которые одновременно являются и акторами, следующими своим целям, и объектами, служащими для ориентации остальных акторов. Здесь под социальным взаимодействием подразумевается процесс опосредованного или непосредственного воздействия между социальными объектами, где взаимодействующие акторы связаны циклической причинной зависимостью [8]. По мнению М. Хайдеггера, в сетевом сообществе как социальной системе индивидуальные действия акторов, как правило, направляются согласованными взаимными ожиданиями, то есть предположением того, что будет впоследствии. Социальные ожидания являются неопределенными, даже при условии того, что факторы регулирования осуществляются под влиянием социальных правил и норм. Правила способны лишь уменьшить неопределенность до уровня, приемлемого сетевым сообществом. Они могут варьироваться в зависимости от меняющейся ситуации. Однако не следует забывать об участии внешних посредников, например, администратора сайта или властных структур, которые, основываясь на анализе локальных сетевых взаимодействий, создают нормативные и правовые акты, регулирующие взаимодействия акторов друг с другом. По мнению В.А. Виттиха [2], тем самым, появляется циклическая причинная зависимость: во-первых, регулирование локальных взаимодействий административными структурами, а во-вторых – сами эти структуры являются продуктом локальных взаимодействий.

Холон как механизм самоорганизации сетевого сообщества. Сетевые сообщества как социальные системы, по своей природе являются достаточно устойчивыми совокупностями взаимодействующих между собой индивидов, образуя сложные системы класса «часть – целое» [1].

А. Кестлер [10] отмечает, что главной составляющей в них является структурное образование «холон – целое», входящее в состав

другого, более крупного «целого», а главный актив такого холона – сетевой актор, обладающий полномочиями управления холона, и несущий ответственность за все принимаемые решения. В такой системе «атомарным» холоном является отдельный социальный актор, который в совокупности с трудовыми и материальными ресурсами формирует базовый холон. Группа таких базовых холонов, в свою очередь, образуют определенный составной холон, который имеет возможность взаимодействия с какими-либо другими холонами. В итоге взаимодействий акторов друг с другом холоны способны к объединению между собой в новые холоны, либо же наоборот, распасться, тем самым определяя вектор развития сетевого сообщества.

Вполне естественно, что один человек может одновременно являться членом нескольких холонов. В случае же множества индивидов, которые взаимодействуют в рамках определенного социального объединения, появляется проблема в установлении многосторонних коммуникаций между ними, учитывая одно важное ограничение – недопустимо, чтобы один человек прагматичным образом использовал другого в качестве средства достижения собственных целей. Ю. Хабермас [9] отмечает, что принятие другого субъекта возможно лишь в качестве самодостаточного элемента существующего сетевого сообщества. Таким образом, отношения типа «субъект – объект» необходимо заменить на «субъект – субъект». Следовательно, холон также является механизмом самоорганизации сетевого сообщества.

Коммуникация как механизм самоорганизации. Ю. Хабермас [7] разработал теорию коммуникативного действия, где он рассматривает коммуникацию как базовый социальный механизм. Коммуникативное взаимодействие, как минимум двух индивидов, регулируемое определенными социальными нормами, ориентированно на достижение взаимопонимания между этими индивидами. В то же время Ю. Хабермас подчеркивает, что при исследовании общения индивидов необходимо основываться на идеале свободной коммуникации, когда никто не ограничен со стороны нормативных установок и управленческих структур. Следовательно, свободная коммуникация служит механизмом социальной самоорганизации членов сетевых сообществ. Ю. Хабермас различал инструментальный и коммуникативный типы поведения. Первый из них направлен на достижение определенного личного интереса, а не на приобретение взаимопонимания, что в свою очередь ведет к сознательному или бессознательному обману другого участника. Второй же тип

направлен на конструирование упорядоченной системы межличностных устойчивых связей и стабильной личностной структуры, которая способна самоосуществляться. Коммуникативное поведение является интерсубъективной связью между субъектами, которые обладают языковой компетентностью. Таким образом, коммуникативные действия являются одним из базовых механизмов социальной самоорганизации сетевых сообществ.

В социальной организации таких сообществ коммуникативные действия играют роль механизма, способствующего достижению взаимопонимания между акторами. Интерсубъективная связь между сетевыми акторами являет собой коммуникативные действия, направленные на образование структурированной нормативной системы отношений между индивидами, и устойчивых личностных структур, способствующих самореализации.

Для повышения эффективности механизмов социальной самоорганизации важно предусмотреть образование и использование в сетевых социальных сообществах структуры поддержки коммуникаций, основывать которые целесообразней на онтологическом подходе. При этом самым важным аспектом в данном вопросе является появление системы воспитания, которая бы обеспечила формирование каждым индивидом своей собственной гражданской системы взглядов, совокупность жизненных и социальных позиций.

Конфликт как механизм самоорганизации. В современном мире понятие конфликта ассоциируется с чем-то негативным и нежелательным. Невзирая на стереотипы, существующие в обществе, социологи говорят о конструктивных свойствах конфликта. По мнению Л. Козера [5], конфликт далеко не всегда имеет разрушительное влияние на взаимоотношения внутри сообщества. А.Г. Здравомыслов [3] отмечает, что конфликт, являясь динамической системой, развивается под влиянием множества факторов: непосредственное взаимодействие субъектов между собой, с окружающими предметами, ресурсами, определенными обстоятельствами и т.п. Г. Зиммель [4] считал, что конфликт и вовсе функционально присущ культуре, они существуют за счет друг друга и их существование друг без друга попросту невозможно. В вопросе конфликта главную роль играет удержание баланса, а, следовательно, целостности и гармонии сообщества. Конструктивизм конфликта направлен на обнаружение противоречий, которые являются формой «жизненной динамики». Конфликт обнажает то, что в повседневной обыденности игнорируется большинством людей по причине

корректности или просто не желании замечать существующие проблемы. Г. Зиммель отмечает, что жизнь без конфликта возможна только в натуральной природе, тогда как социальная жизнь и культура неразделимы. Он выделяет ряд конструктивных признаков конфликта: выявление противоречий и поддержание баланса в интересах сторон, объединение и интеграция взглядов, позволяющие вскрыть и частично разрешить или вовсе устранить противоречия, что способствует развитию и организации конкретной социальной группы или сообщества в целом.

Рассмотрение конфликта в роли конструктивного механизма существования сетевого сообщества допустимо в том случае, когда процессы самоорганизации и организации функционируют как единое целое.

Механизм поиска социальной идентичности. Одним из механизмов самоорганизации людей в сетевые сообщества является поиск человеком самого себя, своей собственной идентичности. Процесс поиска идентичности определяет социальное поведение и активность личности. З.И. Рябинкина и Е.И. Богомолова [6] отмечают, что процесс поиска идентичности представляется чрезвычайно важным для человека в желании получить какой-то новый опыт, получить который в реальной жизни затруднительно. Развитие собственной индивидуальности становится ключевым стремлением человека, о какой-бы сфере жизнедеятельности речь не шла – профессия, хобби, культура, духовность, взаимодействие с другими людьми, а также определение своего собственного места в реальной жизни и сетевом сообществе. В данном случае можно наблюдать процесс перехода от некоторой принятой сетевым сообществом идентичности человека к той, которую он сформировал самостоятельно. Данный процесс сопровождается некоторым кризисом самоидентичности личности, куда включены и социальные сети, где человек в попытке обрести себя, ищет новые контакты и свежие взгляды, взаимодействует с другими членами сетевых сообществ.

В сетевых сообществах, люди, субъективно воспринимающие самих себя, принимают виртуальный мир частью своей повседневной жизни. Мир, созданный в Интернете переживается в качестве реальности. Самоидентификация индивида в сетевом сообществе является механизмом самоорганизации.

Информационно-технологический механизм самоорганизации. Интернет, являясь технологическим механизмом коммуникативных

взаимодействий, приводит к изменениям принципов социальной самоорганизации.

Один из основных принципов нового типа взаимодействия – исчезновение привычных ограничений. Социальные сети нивелируют статусные различия между членами разных социальных слоев. Например, далеко не каждый человек может осуществить реальное взаимодействие с каким-то публичным лицом в силу многих причин, однако в социальных сетях многие известные люди часто идут на контакт с рядовыми гражданами. Стоит отметить, что участники с различным реальным социальным статусом редко заинтересованы в переходе от виртуальных отношений к реальным.

Иначе ситуация обстоит, когда человек целенаправленно посредством сети ищет новых контактов в реальной жизни. В таких случаях, как правило, человек ищет себе партнера, равного по статусу в реальной жизни, что говорит о том, что новые технологии тесно переплелись с реальной жизнью и традиционными социальными институтами. Это, как правило, характерно для социальных сетей, направленных на переход из виртуального мира в реальный, будь то просто сайт знакомств, или же сообщество по интересам, образующееся для последующих встреч.

Культ публичности как механизм социальной самоорганизации. В сетевом сообществе у человека гораздо больше шансов получить одобрение со стороны других членов сообщества, нежели в реальности. Даже незначительные виды похвалы и поощрения, как правило, в сети, выражающиеся положительными комментариями и «лайками», стимулируют повышение самооценки человека. В социальных сетях личность понимает, что она не одинока, то что он любит и ценит значимо еще для кого-то, у него есть единомышленники. Социальные сети дают понять пользователю, что он не один, у него есть единомышленники, то, что он делает, ценно, значимо и кому-то интересно. В данном контексте влияние социальных сетей на социальную самоорганизацию переоценить тяжело.

Таким образом, механизмы социальной самоорганизации сетевых сообществ можно сгруппировать в три типа:

– социально-ориентированные, включающие в себя механизмы, основывающиеся на социальной активности сетевых акторов и обусловленные их социальными свойствами (принадлежность к определенной социальной группе, социальная идентичность, гражданская позиция и т.д.);

– коммуникативные, в основе которых лежит стремление сетевого актора к расширению и развитию коммуникативных границ, развитие тенденций к свободной, ничем не регулируемой коммуникации, склонность к повышению собственной социальной значимости в рамках определенного социального пространства;

– информационно-технологические, в основе которых лежат инновационные процессы, проникающие в социум и выражающиеся в развитии технологий и многократном увеличении информационных потоков, в результате чего их отбор приобрел серьезное значение в жизни социального актора.

Список литературы

1. Виттих В.А. Механизмы социальной самоорганизации: препринт. Самара: Учреждение Российской академии наук «Институт проблем управления сложными системами РАН». 2011. С. 12-13.
2. Виттих В.А. Организация сложных систем. Самара: Самарский НЦ РАН, 2010.
3. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта. М.: Аспект-Пресс, 1996. 261 с.
4. Зиммель Г. Конфликт современной культуры. Пг, 1923.; Зиммель Г. Человек как враг//Социологический журнал. 1994. №2.
5. Козер, Л. Функции социального конфликта; пер. с англ. О.А. Назаровой. М.: Идея-Пресс; Дом интеллектуальной книги, 2000. 208 с.
6. Рябикина З.И., Богомолова Е.И. Взаимосвязь личностных характеристик пользователей социальных сетей интернета с особенностями их активности в сети // Научный журнал КубГАУ – Scientific Journal of KubSAU. 2015. №109.
7. Хабермас Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие; пер. с нем. СПб.: Наука, 2000. 380 с.
8. Хайдеггер М. Бытие и время. Харьков: Фолио, 2003.
9. Чекушкина Е.Н. Коммуникативная теория Ю. Хабермаса и культура информационного общества // Теория и практика общественного развития. 2014. №1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-teoriya-yu-habermasa-i-kulturainformatsionnogo-obschestva>.
10. Kstler A. The Ghost in the Machine. Arcana books, London, 1989. P. 649-650.

К ХАРАКТЕРИСТИКЕ ПОТРЕБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В ПРИЗНАНИИ И ОЦЕНКЕ

Закервашевич М.И.

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

В.Г. Шухова

Федина К.В.

аспирант кафедры социальных технологий НИУ «БелГУ»

Характеристику потребностей в признании и оценке начнем с примечательного факта.

На Пермском телефонном заводе произошел как-то любопытный случай. Одна из сотрудниц, работавшая в инструментальной кладовой, решила навести беспорядок в функционирование этого подразделения. В ее смену все было нормально, в другие - полная неразбериха: инструменты оказывались где попало и нельзя было разобраться в их расположении.... Как потом выяснилось, сознательное наведение беспорядка явилось своего рода протестом. Кладовщица проработала более десяти лет на этом предприятии, и за все это время ее ни разу не заметили: ни поощрением, ни порицанием. Она же не хотела быть просто механизмом по выдаче инструмента и стала искусственно создавать дефицит, неразбериху, чтобы дать почувствовать другим свою личностную значимость...

Каждый из нас нуждается в признании своей личности, личных успехов, которое осуществляется посредством получаемых нами оценок. Отсутствие оценки принижает заинтересованность, вызывает различие. Как показывают исследования, худшие результаты обнаруживаются не у тех людей, которых порицали, а у тех, которых никак не оценивали, т.е. у «незамечаемых». Оценочный «вакуум» вызывает у человека внутреннюю тревогу, разочарования, неврозы. Поэт И. Сельвинский не случайно говорил о критике как об «оказании чести». Самое неприятное, считал он, - отсутствие оценки: значит, человек того не заслуживает. А. Макаренко «удостаивал» наказания только тех колонистов, которые становились его друзьями. По отношению к недрузьям он применял тактику демонстративного безразличия, что воспринималось ими хуже, чем любое наказание. Нет более мучительного наказания, - утверждал японский писатель А. Рюноске, - чем не быть наказанным.

Хотя многие отрицают, что ими движет желание добиться одобрения своих поступков, но это не меняет сути дела. Крупнейший ученый-биолог, основатель теории стресса Г. Селье писал: «Должен пря-

мо сказать, что для меня жажда одобрения и признания была одной из главных движущих сил на протяжении всей жизни. Когда настаиваешь на том, чтобы ученые сообщили о дополнительных стимулах, они скорее готовы признать, что работают ради денег, чем назвать в числе мотивов вещественное одобрение... Не пристало объективному ученому морочить себя и других, делая вид, что в его мотивации не играет роли желание заслужить доброе отношение и любовь. Это не значит, что похвалы должны стать конечной целью жизни. Ни один настоящий ученый не согласится на получение столь желанных отличий ценою превращения в мелкого политикана, энергия которого так поглощена нажиманием на тайные пружины, что не остается сил для научной работы» [1].

Сказанное относится, понятно, не только к ученым.

Маленький парижский сапожник потерял ногу на службе Наполеону, участвуя в походе французских армий в Россию и в их поражении. Тем не менее, он навеки сохранил благодарность императору, который предоставил ему возможность отведать нектар величия. Без своего энергичного вождя он провел бы жизнь в однообразии и скуке, оставаясь «маленьким сапожником с улицы Сен-Пьер». Его собственных талантов хватало лишь на починку изношенной обуви ради хлеба насущного. И долго еще после увольнения с военной службы в разговорах с приятелями на скамейке Люксембургского сада он неизменно возвращался к вершине своего существования, к тем дням, когда он был солдатом великой армии и под предводительством великого полководца сражался за цели, которые казались ему возвышенными.

Эта история лучше длинного и умного трактата доказывает, что люди самых разных культурных, умственных и физических возможностей - дворники, ремесленники, инженеры, секретари, поэты, философы, ученые или спортсмены - испытывают потребность в достижении «вершин».

К сожалению, в биографии среднего гражданина слишком мало звездных часов или памятных минут, которыми он может гордиться всю жизнь, - высоких и благородных деяний, вызывающих восхищение близких ему по духу людей. Поэтому жажда одобрения у простого человека иногда выглядит забавной. Одни беспрестанно рассказывают о своих ранениях и перенесенных операциях как о собственных выдающихся достижениях, другие - о том, как они встречались с Лениным или другой исторической личностью, третьи - о своих любовных победах.

Общественное признание, увы, не всегда приходит своевременно.

На этот счет кто-то мрачно сказал: «Единственная награда для гения - камень, и тот - надгробный». В связи с этим расскажем о любопытном случае.

Когда великому итальянскому композитору Россини было тридцать лет, городской совет Милана решил установить ему памятник. К маэстро прибыла делегация отцов города, чтобы получить его согласие.

- *Сколько будет стоить такой памятник?* - спросил композитор.

- *Триста тысяч лир.*

- *Триста тысяч лир,* - воскликнул Россини. - *Дайте мне эти деньги, и я обязуюсь ежедневно до самой смерти по несколько часов стоять на главной площади.*

Позвольте прибавить еще несколько слов о скромности и нескромности. Подлинно великие люди гордятся своей работой. Говоря о ней, они не станут вилять и возбуждать сомнение в ее ценности лицемерными уверениями, что в их собственных глазах она не очень важна. Но они не хвастаются и по разным причинам не горят желанием обсуждать значимость своих достижений.

Уинстон Черчилль сказал об одном из министров, который был известен исключительной скромностью: «Ему это нетрудно: у него есть от чего быть скромным».

Мы не только жаждем одобрения, но и боимся порицания. Избитая фраза «Мне все равно, что обо мне говорят» такая же неправда, как и «Я равнодушен к похвалам». Эти утверждения настолько лживы, что нельзя не заинтересоваться: почему их так часто повторяют? Причина может быть в том, что многие люди охотно и щедро расточают похвалы или ругают без всяких оснований - сознательно или бессознательно; поэтому любые одобрительные и осуждающие замечания вызывают настороженность. Мы чувствуем, и часто вполне справедливо, что хвалебный отзыв продиктован простой любезностью или притворством - стремлением подольститься и извлечь выгоду. Критика же может быть проявлением несдержанной злобы или служить отдушиной для чувства вины. ставится под сомнение ценность успеха, и это служит оправданием собственной неспособности добиться его. Конечно, разумный человек не должен поддаваться такого рода лести и критике. Но безучастность не следует распространять на чистосердечное восхищение или вполне искреннее и резонное возмущение, помогающее найти путь к лучшему, более приемлемому поведению. Только люди, относящиеся к вялому растительному типу, не заботятся о впечатлении, которое производят, и не интересуются, какие чувства они воз-

буждают. Выставляя напоказ равнодушие, они не только признают свою никчемность, но также выдают свою эмоциональную тупость, не позволяющую им гордиться даже собственной жизненной установкой.

Тем, кто огорчается, что не получает ожидаемого одобрения и желанных наград, можно утешить себя, вспоминая исторический факт. Однажды выдающемуся римскому государственному деятелю и философу Катону-старшему заявил его друг: «Позор, что до сих пор в Риме не воздвигнута твоя статуя! Я хочу создать специальную комиссию». «Не нужно, - отвечал Катон. - Пусть лучше спрашивают, почему нет статуи Катона, чем удивляются, зачем она здесь стоит».

Список литературы

1. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Наука, 1979. С. 91-92.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
3. Данакин Н.С., Сухинов М.С. Управленческая оценка как объект социологического исследования. Белгород: Логия, 2003. 180 с.

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИДЕОЛОГИИ ЭКСТРЕМИЗМА И ТЕРРОРИЗМА В МОЛОДЁЖНОЙ СРЕДЕ

Заливанский Б.В.

канд. соц. наук, доцент

МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»

Самохвалова Е.В.

канд. соц. наук, доцент

МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»

В основу результатов настоящей работы легли данные социологического исследования, проведенного в мае текущего года среди молодежи города Белгорода в возрасте от 14 до 30 лет, объем выборочной совокупности составил 1200 респондентов. Главной целью исследования было определение масштабы распространения идеологии терроризма и экстремизма среди молодежи. Для ее достижения авторами обозначались ряд задач, а именно:

- определение отношения молодежи к проявлениям экстремизма и терроризма;
- выявление причин, побуждающих молодых людей к экстремистским действиям;
- идентификация наиболее активно используемых каналов распространения идеологии экстремизма и терроризма.

Несмотря на относительно небольшой объем информации, свидетельствующей о распространенности экстремистских проявлении в таком регионе как Белгородская область, по свидетельству молодых респондентов, данное явление нельзя назвать исключительно иллюзорным. Свидетелями проявлений национальной неприязни и экстремизма по отношению к другим людям стали 20,83% опрошенных, религиозного фанатизма – 13,52%, политического экстремизма – 9,36%. При этом, постоянно с такими проявлениями сталкивается примерно каждый двенадцатый молодой белгородец (8,47%), еще 46,22% - наблюдали проявления экстремизма несколько раз, и только 45,31% - были свидетелями такого факта лишь однажды.

Характерно, то чаще всего с проявлениями экстремизма приходится сталкиваться молодым людям в возрасте 26-30 лет (постоянно с такими явлениями сталкивается 13,19% опрошенных данного возраста), а реже всего – самым молодым респондентам в возрасте 14-19 лет (в данном возрасте постоянно с проявлениями экстремизма сталкиваются только 4,44% опрошенных). Видимо, что толерантное отношение к проявлениям экстремизма снижается по мере взросления и осознания опасности такой деятельности не только по отношению к обществу, но и к себе лично.

Наиболее часто встречаемой формой экстремизма является проявление грубости и оскорбления в общественных местах – на это указали 49,89% респондентов. Помимо этого, молодые белгородцы отметили: печатную пропаганду (21,87%), хулиганские действия и физическое насилие (19,82%), неуважительное отношение коллег на работе, учебе (17,77%). мене 10 % набрали такие формы как массовые акции, беспорядки, осквернение памятников, преследование в социальных сетях и др.

В процессе исследования респондентам было предложено выразить личное отношение к проявлениям терроризма и экстремизма. Почти треть молодых горожан осуждает указанные явления, но и принимать что-либо для противодействия им пока не готова.

Примечательно, что свое нейтральное отношение к таким явлениям, как национальная неприязнь и экстремизм, религиозный фанатизм и политический экстремизм выразил практически каждый пятый опрошенный исключением является только терроризм, нейтральное отношение к которому выразили лишь 11,19%. Такое распределение ответов респондентов, представляется вполне логичным, в отличие, например, от политического экстремизма или религиозного фанатизма, терроризм является наиболее жестокой формой, носит открытый ха-

ракти, выражает стремление к массовому уничтожению невинных жертв.

Особого внимания, в современных условиях, заслуживает такая форма асоциальной активности, как политический экстремизм. Для политического режима России на современном этапе развития характерен комплекс проблем системного характера, что становится одной из причин радикализации деятельности политической оппозиции. При этом, как показывают протестные события, одной из движущих сил политического протеста становится молодежь, которой изначально свойственны внутренняя противоречивость, максимализм, радикализм во взглядах и повышенная нетерпимость. Кроме того, молодежь тяготеет к групповому и коллективному объединению, и поэтому становится объектом пристального внимания радикальных групп и объединений.

По понятным причинам, учитывая сензитивный характер вопроса об информированности о реально действующих экстремистских организациях в городе, абсолютное большинство опрошенных (89,35%) сообщили о своей неосведомленности о наличии в городе подобных организаций и движений, однако 8,14% - кое-что о них слышали, 1,09% респондентов отметили, что довольно часто сталкиваются с представителями такого рода организаций, а 1,43% и вовсе подчеркнули, что сами являются их участниками.

Идентифицируя экстремистские организации молодые люди чаще всего называли различные движения националистического и религиозного толка, а также радикальные объединения футбольных фанатов. Среди конкретных организаций или течений были названы: организаторы игры «Синий кит», «Око за око», «Свидетели Иеговы», церковь саентологии, последователи ИГИЛ, «Крада».

Для оценки потенциальной возможности вовлечения молодежи в экстремистскую деятельность, респондентам был задан вопрос «Могли бы Вы лично участвовать в деятельности подобных организаций?».

Согласно полученным результатам, большинство респондентов ни при каких обстоятельствах участвовать в деятельности экстремистски настроенных организаций не готовы (82,50%), но все же вариант однозначно «да» выбрали менее двух процентов опрошенных (1,68%), не уверены, но допускают такую возможность в зависимости от обстоятельств еще 6,95%, затруднились с ответом еще 8,88%. Важными в данном случае представляются мотивы респондентов, выбравших варианты, допускающие позитивное отношение к экстремизму. В своем большинстве это юноши в возрасте 14-17 лет. Выбор данных вариан-

тов, предполагает, что при определенных условиях молодежь готова включиться в деятельность таких организаций.

К основным причинам, приводящим молодежь в радикальные настроенные организации сами респонденты, в первую очередь, относят материальное вознаграждение (40,40%); безрассудство (33,22%), религиозные идеи (24,54%), фанатичное следование идеалам (23,12%), невозможность реализовать себя (21,45%). Среди тех, кто готов к участию в деятельности радикальных террористических и экстремистских организациях и еще не определился, основными факторами явились: готовность к самопожертвованию (25,00%), неверие в то, что проблему можно решить мирным путем (9,32%), невозможность реализовать себя (7,76%). Таким образом, можно говорить о рациональности выбора тех, кто уже сейчас готов примкнуть к экстремистам, в первую очередь для того чтобы повысить свое материальное благосостояние. В то же время для потенциальных «идейных» экстремистов необходима серьезная мотивация, вероятно в виде какого-либо значительного события или факта, подтверждающего необходимость реализации деструктивных целеустремлений.

Указанный тезис подтверждает, например, Е.В. Некрасова, которая пишет: «Основным носителем экстремистских тенденций выступает молодежь, как наиболее импульсивная и подверженная внешним влияниям часть общества. Растущая склонность представителей молодого поколения к экстремизму выражается в том, что при оценке молодыми людьми общественной ситуации преобладают радикализм, идеализм, фанатизм и агрессия» [1, с. 432]. С.А. Воронцов, уточняет, что: «главным объектом воздействия террористических и экстремистских организаций выступает молодежь, которая не смогла адаптироваться к условиям реальной жизни с ее проблемами и деформированной системой ценностей, и ищет самовыражение в среде, где насилие воспринимается как наиболее предпочтительный способ достижения цели» [2, с.53].

Анализ данных опроса подтверждает мировую тенденцию перехода экстремистской пропаганды в виртуальную среду. Так, на вопрос «Где именно Вам приходилось сталкиваться с призывами к экстремизму, терроризму или разделению людей по религиозному признаку?» 59% опрошенных указали – всемирную сеть Интернет. Прочие источники указывали значительно реже: телевидение (27,47%), незнакомые люди (16,39%), соседи, друзья (15,9%) и др.

Террористические и экстремистские организации, в том числе действующие в России, используют Интернет для вербовки новых членов, включая террористов-смертников из числа, как исламистов,

так и экстремистски настроенной молодежи. Кроме того, Интернет используется для формирования лояльно настроенной среды, играющей активную роль в поддержке террористических организаций. Специалисты констатируют, что «в настоящее время во всемирной сети представлены практически все типы организаций, применяющие в своей деятельности экстремистские и террористические методы. Число сайтов, содержащих материалы экстремистского характера, превышает семь тысяч, в том числе более ста пятидесяти русскоязычных, и оно постоянно растет» [3].

В настоящее время, для вербовки и создания привлекательно-го образа террористических организаций используются практически все популярные социальные сети и ресурсы: ВКонтакте, Youtube, Facebook, Instagram, Twitter. Более того, используются все возможности данных социальных сетей (массовые рассылки, «перепосты», размещение видео- и аудиоматериалов, фотографий, документов). Террористы формируют у молодежи представление о некоей общности – социальной группе, отличной от других цельностью представлений и знаний об окружающей действительности. Слоганы и символы при этом подаются при помощи понятных и популярных среди молодежи форматов, легко приобретающих статус «вирусных явлений» (демотиваторов, мемов, подражаний и других).

Высокий уровень доверия Интернет-источникам подтверждает и распределение ответов на вопрос: «Каким источникам информации Вы доверяете в первую очередь?» – так на вопрос большинство опрошенных отметили Интернет-СМИ (49,50%), семью, родственников и друзей (29,28%), а также федеральное телевидение (28,34%)

Данный факт весьма тревожен, особенно в виду популярности социальных сетей и мессенджеров в молодежной среде. Так, по результатам опроса именно ВКонтакте (75,08%), Instagram (35,53%), Viber (30,35%) и Youtube (30,02%), являются наиболее популярными социальными сетями у современной молодежи.

Интересным представляется распределение ответов на вопрос «Приходилось ли Вам лично участвовать в мероприятиях по профилактике проявлений экстремизма и терроризма в молодежной среде?». Так, только 12,24% молодых белгородцев ответили положительно, еще 20,03% отметили, что – приходилось, но редко и абсолютному большинству опрошенных 67,73% - не приходилось. В целом можно заключить, что в настоящее время потенциал привлечения молодежи к процессам профилактики и противодействия распространению идеологии экстремизма и терроризма реализован крайне слабо.

На фоне сохранения и укрепления силовой составляющей борьбы с конкретными террористическими проявлениями важно кардинально повысить эффективность противодействия идеологии терроризма, поставить надежные барьеры на путях ее проникновения в общественное сознание. Конечная цель этой работы - добиться отторжения абсолютным большинством населения самой мысли о возможностях применения террористических методов для разрешения территориальных, социальных, конфессиональных, культурных и любых других проблем, и противоречий.

Список литературы

1. Некрасова Е.В. Экстремизм и его особенности в молодежной среде // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: социология. 2011. № 4. С. 432-438.
2. Воронцов С.А. Противодействие экстремизму в среде студенческой молодежи. Власть. 2012. № 9. С. 52-55.
3. Чурилов С.А. О проблемах противодействия терроризму (экстремизму) в сети интернет // Ростовский научный журнал. 2016.

РОЛЬ СМИ В ОБЩЕСТВЕННОМ КОНТРОЛЕ

Зырянова М.О.

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

Цель предлагаемой статьи – характеристика роли средств массовой информации (СМИ) в осуществлении общественного контроля.

В России возможность реализации СМИ функций гражданского контроля заложена в Федеральном законе от 9 февраля 2009 года №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» [1]. Закон устанавливает, что органы власти должны обеспечивать доступ граждан к информации об их деятельности такими способами как: обнародование (опубликование) в СМИ; размещение в сети Интернет; предоставление по запросу; размещение в помещениях, занимаемых этими органами, и иных отведенных для этого местах; ознакомление с информацией в помещениях органов власти, а также через библиотечные и архивные фонды; присутствие граждан на заседаниях коллегиальных органов. Закон также определяет форму представления информации о деятельности органов власти, права пользователей такой информацией, порядок и требования к организации доступа к ней, а также защиту права на доступ, контроль и надзор за обеспечением доступа, ответ-

ственность должностных лиц за нарушение права на доступ. При этом ключевая для действенной реализации закона норма статьи 25 о том, что «должностные лица государственных органов и органов местного самоуправления, государственные и муниципальные служащие, виновные в нарушении права на доступ к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, несут дисциплинарную, административную, гражданскую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации», носит пока декларативный характер» [2].

СМИ принадлежит определяющая роль в представлении результатов общественной экспертизы власти и обществу. В механизме гражданского контроля СМИ, в качестве посредника между гражданами, их объединениями и органами власти, активизируют сам процесс наблюдения, а журналисты, работающие в жанре журналистского расследования, являются активными и непосредственными акторами контроля. Очевидно, что необходимыми условиями для осуществления общественного контроля являются прозрачность и открытость для граждан решений и действий властей всех уровней с целью обеспечения им возможности общественной экспертизы, инициации через СМИ обсуждений актуальных вопросов.

Открытость и прозрачность предполагают возможность для граждан и их организаций получать достоверную и полную информацию, прежде всего через средства массовой информации (за исключением информации, составляющей государственную или иную охраняемую законом тайну) о решениях и действиях органов государственной и муниципальной власти. Наиболее значимые полномочия гражданского контроля – политико-правовой анализ законов или подзаконных нормативно-правовых актов, их направленность, анализ расходования финансовых ресурсов, коррупция в органах власти, в сферах здравоохранения, образования, культуры и искусства, непроизводительных видов бытового обслуживания населения, торговли и общественного питания.

1. В качестве причин, затрудняющих СМИ выступать в качестве субъекта общественного контроля, можно предположить низкий уровень доверия им со стороны населения. По данным ВЦИОМ, рейтинг доверия журналистам в 2016 году снизился до минимального значения (2,59 балла из 5 возможных). При этом, например, в 2010 году средний балл этого рейтинга составлял 2,95, а в 2015 году – 3,03 [3].

2. Помимо прочего, эта ситуация может быть объяснена тем, что практически все вещание ориентировано на развлекательность, констатацию произошедших событий-катастроф. Такого рода вещание

отвлекает зрителей от настоящей жизни, реализуя тем самым одну из основных функций массовой культуры – эскапизма, бегства от реальности [4]. В радиовещании популярных станций наблюдается тенденция минимизации информационного наполнения, но достаточно много музыки. Что касается печатных СМИ, то представители крупнейших издательств все чаще задаются вопросом будущности печатных медиа как вида.

3. При этом общественно-значимая информация дается обществу дозировано в установленное время и в течение определенного периода. Вследствие этого, общество не рассматривает институт СМИ как полноценный инструмент гражданского контроля.

4. Кроме того, далеко не все происходящие в обществе негативные события, требующие внимания общественности, становятся достоянием гласности, так как СМИ не имеет достаточных полномочий и инструментов для сбора фактологического материала. Более того, в случаях, когда обнародование такого материала идет вразрез с интересами определенных заинтересованных лиц, работники СМИ стоят перед выбором: дать обществу возможность восстановить справедливость или подвергнуть свою жизнь потенциальной опасности, в том числе смертельной. Работа журналиста на сегодняшний день входит в десятку самых опасных профессий наряду с полицейским, шахтером, спасателем. По данным статистики в последние годы в мире гибнет в неделю два журналиста [5].

5. Для того, чтобы СМИ в России реально могли выполнять функцию информационного механизма общественного контроля, необходимо значительное число альтернативных, негосударственных СМИ, включая сетевые, способных предоставить возможности для выражения всего спектра существующих в обществе мнений и свободно конкурирующих друг с другом за охват значительных аудиторий. Современные СМИ могут и должны выполнять функции артикуляции мнений и «форума», ориентированного на организацию общественного диалога, выражение гражданских интересов. Э.З. Идрисов справедливо полагает, что данные функции в полной мере позволит СМИ совместно с институтами гражданского общества актуализировать в повестке дня потребность в публичной рефлексии определенных проблем, выступать площадкой свободной дискуссии, позволяющей подвергать интеллектуальной обработке сложные вопросы в публичном политическом дискурсе. Указанный ресурсный потенциал СМИ сможет работать на укрепление взаимодействия политической и социальной системы, открытость политического процесса, подключение к нему граждан.

Реализация выбора подходящей версии отношений власти и населения осуществляется в сложных обстоятельствах модификации в социальных и государственных институтах и структурах. В настоящий момент низкий уровень гражданской активности населения и модель государственного управления сдерживают процессы формирования и функционирования гражданского общества на территории России. В этой связи следует отметить, что СМИ, будучи важным социальным институтом, могут создать действенное общественное мнение и сориентировать его на формирование гражданского общества. При этом, нельзя не согласиться с утверждением о том, что деятельность СМИ с 1991 по 2000 гг. можно охарактеризовать как ангажированную, рынок СМИ был разделен между крупными чиновниками и бизнесменами, сложившаяся ситуация стала катализатором потери доверия аудитории. Таким образом СМИ потеряли способность формировать зрелое общественное мнение, консолидировать и представлять интересы населения в отстаивании и формировании гражданских основ.

Статью хотелось бы закончить словами В. фон Гумбольдта относительно смысла гражданского общества: «...государственный строй не есть самоцель, он лишь средство для развития человека» [6]. Важную роль в практической реализации этого тезиса играют средства массовой информации.

Список литературы

1. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 9 февраля 2009 года №8-ФЗ.
2. Нисневич Ю.А. Гражданский контроль как механизм противодействия коррупции: проблемы реализации в России // Полис. 2011. №. 1. С. 165-176.
3. Официальный сайт Информационного Агентства России ТАСС. Режим доступа: <http://tass.ru/obschestvo/2378984>.
4. Официальный сайт Фонда развития гражданского общества. Доклад о развитии институтов гражданского общества в России. Режим доступа: <http://civilfund.ru/mat/2>.
5. Официальный сайт журнала mojarussia. Топ-5 самых опасных профессий в России. Режим доступа: <http://moiarussia.ru/top-5-samyh-opasnyh-professij-v-rossii/>
6. История политических и правовых учений XVII-XVIII вв. М.: Наука, 1989. 448 с.

ЧЕЛОВЕК И ВРЕМЯ В СИТУАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

Сашенко Л.А.

ст. гр. МБЖ-11

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова

Психическое здоровье – это прежде всего наши эмоции. Наша психика - это абсолютное отражение того с чем мы сталкиваемся каждый день. Наиболее частым психическим нарушением является расстройство адаптации. Это связано с многими переменами, с очень высокой динамикой жизни, с тем что нам пришлось изменить или предстоит менять. Проблема расстройства адаптации затрагивается многими психологами. (Ш. Бюллер, В. Франкл, Л. Божович и др.).

Проанализировав результаты исследований можно сказать, что время является важным и минимально используемым ресурсом психической организации личности, ее самовыражения и самореализации в обществе. Проблема «человек и время» в социальной сфере становится наиболее острой [1].

Исследования, касающиеся социальной нестабильности распространены как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Наибольший интерес представляют работы зарубежных психологов таких как К. Коопера и С. Фишера [2]. В их работах изучаются всевозможные состояния человека связанные с потерей работы. Ситуации нестабильности влияют на людей по - разному. Выделяют два плана влияний [3]. Первый - это изменение социальной среды. Установление новых социальных связей связано с преодолением агрессивности окружающей среды, с трудностями завоевания достойного места, статуса в ближайшей социальной группе. Этот путь является сложным, потому что требует устойчивых коммуникативных способностей, специальных навыков для решения ситуационных проблем. В противном случае все это может привести к некоторым изменениям личного потенциала: снижению самооценки и повышению уровня тревожности.

Второй план — это изменения пространственно-временных параметров жизни человека. Человек теряется во времени. Нарушается привычный ритм и темп жизни. Это негативно влияет на человека ухудшается как психологическое, так и физическое здоровье. В ситуациях социальной неопределенности часто наблюдается тенденция к

возникновению негативных событий в ближайшем будущем. Это один из стрессогенных факторов [1]. Важной особенностью психологического чувства «пространства и времени» является субъективность. То, что для одного будет казаться быстрым, то для другого медленным, соответственно и наоборот. Один промежуток времени переживается субъективно по-разному.

Стрессогенные воздействия вызывают у человека систему адаптационных реакций, которые различно протекают во времени. Выделяются три стадии в развитии адаптационного синдрома:

- 1) стадия тревоги;
- 2) стадия сопротивляемости;
- 3) стадия истощения [4].

В исследовании Г. Селье показано, что непредсказуемые и неуправляемые события более опасны, чем предсказуемые и управляемые. При возможности предусмотреть какие-то шаги вероятность стресса значительно снижается.

Опираясь на результаты исследований можно утверждать, что время в психопрофилактике и преодолении негативных последствий ситуации нестабильности выступает значимым фактором. Это подтверждают и результаты исследования стрессовых состояний у людей, потерявших работу [3].

Трудные социально-экономические условия существования человека в условиях социальной нестабильности отражаются не только на общем состоянии личности (постоянное напряжение и дискомфорт), но и на психическом здоровье.

Термин "тревога" используется в двух основных значениях: как психическое состояние и как свойство личности. Тревога – это неопределенный безпредметный страх, который всегда проецируется в будущее. Действие тревоги распространяется далеко за рамки реальной ситуации, перенося субъекта тревоги как в будущее, так и в прошлое [5].

Тревога как свойство личности в основном связывается с поведенческими реакциями, со способами поведения человека в чрезвычайных, внезапно возникших ситуациях. В этом случае поведение человека может проявляться в виде так называемой над ситуативной активности. Этот процесс разворачивается во времени достаточно медленно, если субъективно оцениваемая человеком ситуация воспринимается как потенциально неопасная, и стремительно, если она оценивается как потенциально опасная, угрожающая жизни или социальному статусу[2].

Как показывает ряд исследований, состояние тревоги, испытываемое человеком в ситуации неопределенности и нестабильности, также сопряжено с временным фактором, учет которого позволяет выйти на уровень создания конкретных приемов и методов оказания психологической помощи человеку. [4]

Следует отметить, что в описанном ряду существуют и так называемые критические ситуации: человек сталкивается с серьезными препятствиями в реализации своих мотивов, стремлений, ценностных ориентаций. Такую ситуацию нельзя разрешить посредством предметно-практической и познавательной деятельности, выход из нее возможен через "переживание". Понимаемое как особая форма внутренней деятельности по перестройке субъективного отношения к происходящему. Это достаточно сложная форма "внутренней работы", которая может быть осуществлена только самим человеком, переживающим кризис, и в зависимости от его индивидуальных особенностей имеет индивидуальные временные границы [2,1].

Согласно работам немецких ученых Х. Томэ и У. Леер, в трудных ситуациях у человека обостряются по крайней мере три его функции как субъекта жизни. Первая из них заключается в антиципации разных типов возможных жизненных тягот и потенциальном накоплении ответов на них, психологической подготовки к ним, что характерно для всего периода трудных ситуаций; вторая - в быстром анализе имеющихся альтернативных ответов на жизненные сложности и создании новых альтернатив; третья, самая трудная, заключается в создании психологических условий для достижения гармонии между рассогласованными (у людей старшего возраста) когнитивными и мотивационными процессами [2]. Человек постоянно творит свой мир повседневности, создавая ответы на требования жизни. Вся совокупность техник бытия называется "системами приспособления", когда под приспособлением понимаются не только требуемые обстоятельства изменения человеком себя и своих временных перспектив, но и преобразование ситуации в соответствии с новыми возможностями и жизненными целям.

Все многообразие описанных разными авторами поведенческих реакций и ситуациях нестабильности, последовательность их влияний на человека во временном масштабе могут быть дополнены также проблемой индивидуально-психологических и половозрастных особенностей поведения и адаптации человека в изменяющихся условиях существования.

Обновление "техник бытия" в трудных ситуациях связано не только с актуализацией поиска ответов на проблемы, но и с изменени-

ями жизненного стиля, структуры преобладающих тем жизни и социальных контактов, а также доминирующих форм поведения и временной перспективы. С помощью тест-опросника В. Русалова измеряющего восемь темпераментальных характеристик деятельности человека, направленных на предметную или социальную сферы. Можно определить тип личности человека находящегося в нестабильной ситуации [6].

Таким образом, время, его актуальное переживание и эффективное использование в ситуациях неопределенности выступает как значимый фактор не только преодоления, но и профилактики негативных последствий ситуаций социальной нестабильности. Своевременная квалифицированная психологическая помощь и поддержка помогут предотвратить негативные последствия социальной нестабильности для личности.

Список литературы

1. Электронный ресурс: [Режим доступа: https://revolution.allbest.ru/sociology/00656595_0.html] – (Дата обращения: 08.11.2018)
2. Психология и педагогика: учеб. пособие / И.А. Ильева, О.П. Шамаева. 2-е изд., стер. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2008 – 167 с.
3. Журавлев Д.В. Методология и методы психолого-педагогического исследования: курс лекций, М., 2003г. – 139 с.
4. Психология и педагогика: краткий курс лекций / Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2011. – 134 с. – Серия: Хочу все сдать!
5. Левитон Н.Д. О психических состояниях человека. М.: Промсвещение, 2004. – 304 с.
6. Психологические тесты для профессионалов / авт. сост Н.Ф. Гребень. – Минск: Современ шк., 2007. – 496 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЙ КОММУНИКАТИВНЫЕ И ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ

Резцов С.А.

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

Научный руководитель Комарова О. А.

*доктор экон. наук, проф. кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

На протяжении всей жизни человечества успехи одного человека, группы лиц, организации, предприятия, страны очень часто зависели от правильно налаженной коммуникации и организации индивидуальных или групповых процессов. В современных реалиях значение этих способностей значительно возросло и продолжает повышать свою значимость в повседневной и производственной жизнедеятельности индивидов. Происходит это в результате перехода от индустриального типа экономики к постиндустриальному типу, основанному на знаниях и информации. В современных условиях информация преобразуется в ключевой экономический ресурс, определяющий уровень конкурентоспособности индивидов на рынке труда, организаций – на внутреннем и внешнем рынках, государств – на международной арене. Именно владение информацией определяет уровень развития коммуникативных и организаторских способностей работников, рыночную стоимость компаний. К основным факторам, влияющим на рост роли коммуникативных и организаторских способностей в профессиональной деятельности современных специалистов относятся: увеличение объема информации, которую необходимо распространять; усложнение производственных задач, выполнение которых требует более значительных затрат времени на общение между сотрудниками; повышение ориентации организаций на потребителя; индивидуализация обслуживания. Это и обуславливает актуальность данной статьи.

Человечество – заложник коммуникации и организации. И, как считается, развиваться оно начало как раз из-за этих двух аспектов человеческого взаимодействия.

Как известно даже школьникам из уроков истории, человеку пришлось начать взаимодействовать с другими людьми по разным

причинам, но чаще всего их можно было объединить в одну группу мотивов под названием: «выжить». Кроме того, человек, существо социальное, групповое, поэтому общение, объединение с другими особями, и организация совместной жизни было издревле вопросом физиологической потребности и выживания, как физического, так и психологического.

Но давайте разберемся, что же такое коммуникативные и организаторские способности.

Для начала дадим определение понятия «коммуникация».

Коммуникация (франц.) – пути, сообщение, дороги, средства связи. Так определяет это понятие Даль.

Касьянов В.В. в свою очередь определяет этот термин следующим образом – коммуникация (от лат. communication – сообщение, передача) – процесс обмена информацией, которая происходит в любом обществе. [1]

Синонимом слова коммуникация является – общение. Но если под общением мы обычно рассматриваем обычный и повседневный обмен информацией, то коммуникация рассматривается как более широкое и научное понятие.

В коммуникации всегда есть 4 звена. Человек, который генерирует какую-либо информацию, сама информация, эта же информация в каком-то закодированном виде и тот, кто эту информацию воспринимает. Отсюда можно понять, что коммуникативные способности — это способности к коммуникации.

То есть это способности личности, которые обеспечивают эффективное взаимодействие в группе людей и в процессе деятельности.

И казалось бы – все ясно и понятно, каждый здоровый человек умеет разговаривать, и на первый взгляд ничего сложного в этом нет, но на самом деле, процесс коммуникации настолько сложный, что даже выделена отдельная дисциплина – коммуникалогия.

Дело в том, что, если говорить обычным языком, процесс коммуникации зависит от множества факторов: от способа кодирования – устная, письменная, записанное аудио, вербальное, и так далее. От вашего внешнего вида, начиная от обуви и заканчивая прической, и запаха, громкости и тональности голоса, темпа и четкости, ёмкости и чистоты речи, мимики, жестикуляции, способности принимать обратную связь и так далее, зависит успешность и качество процесса коммуникации. Как видно факторов очень много, некоторые из них носят исключительно субъективный характер (например, запах).

Поэтому коммуникативные способности, по нашему мнению, это такие способности, которые позволяют обеспечить эффективность

информационно-коммуникативной, интерактивной и перцептивной сторон общения путем адекватного использования этих способностей в соответствии с целями, задачами, внутренними и внешними условиями и адресатом общения.

В некоторых источниках, утверждается, что коммуникативные способности – это психологические особенности личности, мы же не согласны с этим утверждение, потому как это еще и интеллектуальные способности. Даже, так сказать, ничего не знающий человек, может обучиться говорить и писать правильно, красиво, понятно. Поставить невнятную речь, контролировать ее для избавления от слов паразитов, ненормативной лексики, контролировать темп речи и так далее.

Как мы уже говорили, организаторские способности играют немаловажную роль в жизни человека, а коммуникативные способности, по нашему мнению, являются одним из ключевых звеньев этих способностей.

Опять же, разберемся в терминологии. Организация – процесс, деятельность по созданию или усовершенствованию взаимосвязей между частями и элементами с целью внесения упорядоченности в процессы и повышения их эффективности. Таким образом, банально, но организаторские способности – это способности к организаторской деятельности.

И тут дело обстоит еще серьезнее – коммуникативные способности играют очень важную роль в формировании способностей организационных. Тот, кто будет организовывать должен найти, получить, обработать и сопоставить огромный массив информации.

Кроме того, первостепенная суть организации какого-то процесса заключается в создании системы из ее частей. Возьмем к примеру работу предприятия. Даже если предприятие маленькое, оно не будет функционировать, если скажем, ее единственный работник, он же владелец, будет просто сидеть и ожидать поступления прибыли. Ему придется организовать свой рабочий день, поступление и реализацию продуктов или услуг, взаимодействие с клиентами, поставщиками, дистрибьютерами и другими стейкхолдерами. А если предприятие большое, то все еще сложнее, ведь бухгалтер бесполезен пока не будут наняты все остальные.

Предположим организатору необходимо собрать проектную группу, для этого необходимо привлечь уже работающий персонал, либо нанять новый. Организатор должен обладать достаточной информацией о той системе, которую он будет организовывать, и эти знания он должен четко осознавать и «чувствовать», чтобы понять, каких людей, с какими навыками и способностями необходимо нанять.

Далее он должен обладать развитыми аналитическими способностями различного рода, от оценки личности, до прогнозирования будущей ситуации, для того, чтобы понять, каких работников на какую должность назначить, кому с кем или чем и как можно взаимодействовать, и к чему это может привести, он должен быть стрессоустойчивым, самостоятельным и волевым, уверенным и ответственным, креативным, и так далее.

И как раз развитые коммуникативные способности позволяют ему всю эту информацию получить, обработать, проанализировать, после чего сформулировать свои мысли, представить их тем, чью работу он организывает, таким образом, чтобы эта работа была наиболее целесообразной и эффективной.

Таким образом, понятие коммуникативных и организаторских способностей вполне понятное и простое, несмотря на то, что сами по себе эти способности очень сложны и обширны. Начиная с XIX века, эти качества приобретали особенное значение, так как маленькие мануфактуры начинали расти и преобразовывались в крупные промышленные предприятия, требующие талантливых руководителей с развитым коммуникативным и организаторским потенциалом.

Список литературы

1. Касьянов, В. В. Социология массовой коммуникации: учебник для академического бакалавриата. М.:Юрайт, 2018. 299 с.
2. Коноваленко, М. Ю. Деловые коммуникации: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. 476с.
3. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для экономического бакалавриата. М.: Юрайт. 2018. 378 с.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

ПРОБЛЕМА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И САМОИДЕНТИФИКАЦИИ ЧЛЕНОВ СЕТЕВЫХ СООБЩЕСТВ

Бахарев В.В.

докт. соц. наук., профессор

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Демина В.А.

аспирант кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Проблема социокультурной идентичности является современной для России, как, впрочем, и для других стран, представляющих собой смешение наций, языков и культур. Ни один народ сегодня не желал бы утратить свою самобытность и свою неординарность.

Особое внимание этой проблеме в современной ситуации уделил американский философ и социолог Самуэль Хантингтон, который напомнил о ее актуальности еще со времен Древней Греции и Древнего Рима. Так, в Древней Греции грек предпочитался всем другим народам. Это был человек, прежде всего усвоивший традиции своего народа и говоривший по-гречески. Всех других греки относили к варварам и не считали собственно греками. С тех времен проблема идентичности приобрела особую важность в культуре.

Термин «идентичность» (от лат. *identifī care* – отождествлять) – отождествление, самоотнесенность чего-либо с самим собой) [12] в логическом смысле близок к понятию тождества.

Представляется важным отметить, что впервые термин «идентичность» ввел Фрейд, осмысливая его в контексте сакрализации. Идентификация поначалу понималась как процесс подражания чему-либо. Этот термин был истолкован как психологическое переживание субъектом той или иной степени слияния с объектом. Такому толкованию способствовали работы Фрейда и Адлера. Эриксон связывал идентификацию с осознанием индивидом себя как целого. Он ввел понятие «кризис идентичности», толкуя его как сопровождающий индивида на каждой стадии культурного обновления личности.

Идентификация – осознание человеком своего соответствия той или иной культурной традиции. Быть идентичным – значит соответ-

ствовать чему-либо («имеющему бытие») с самим собой [3, 383]. Идентичность есть соответствие, мыслимое в совершенстве (В. Брентано).

Идентификация – в психологии и социологии есть процесс самоотождествления индивида с другим человеком, традицией, образцом. Введенный Фрейдом термин обрел особое значение в психоанализе в качестве понятия, связующего личность с объектом.

Идентичность – психосоциальное понятие. Оно отражает комплекс базовых психологических, социально-исторических и экзистенциальных характеристик личности. Идентичность отражает качество социального самоотождествления и целостности индивида. Личностная идентичность – это знание того, «кто я есть», почти неосознанное ощущение индивидом факта собственного конкретного бытия.

Введение Фрейдом понятия идентификации активно использовалось в неопрейдизме. Этот термин широко применялся и в социологии, и в социальной психологии. Можно назвать таких авторов, как Ч. Кули, Дж. Г. Мид, Т. Парсонс, в чьих работах идентификация рассматривалась как механизм социализации, состоящий в принятии индивидом социальных ролей, а также – в усвоении социокультурных образцов и моделей поведения.

Проблема культурной идентичности стала ключевой в современном общественном сознании. Так, Л.В. Русских, изучая и характеризуя основные подходы к определению понятия «идентичность», указывает на многозначность интерпретаций и вводит в это понятие элементы культурной, этнической и национальной идентичности как социокультурного явления [7]. А.П. Федоровский в статье «Социокультурная идентичность в современной социальной теории» особое место отводит институциональности как условию формирования социокультурной идентичности, поскольку оно определяет параметры нормативности и долженствования [9]. И.А. Халий утверждает, что социокультурную идентичность следует рассматривать как идентичность места, суть которой заключается в привязке к месту рождения, к своей малой родине [11].

По мнению Л.М. Дробижевой, центром внимания социологического подхода к анализу идентичности является «...соотнесение личности с группой, представления о группе, социальные механизмы самоопределения индивидов в многообразных группах... Каждая из них включает в себя индивидуальную и коллективную идентичности разного масштаба и содержания» [2, 336]. Она выделяет такие компоненты идентичности: самоидентификация (отнесение себя к группе), представления о своей группе – «образ мы» – и интересы, которые свя-

зывают эмоционально окрашенное отношение к таким образам с поведением людей и групп (регулятивная составляющая идентичности). В «образ мы» включаются автостереотипы (представления о себе), которые формируются на основании соотнесения с гетеростереотипами (представления о других), а также представления о культуре, языке, территории проживания, историческом прошлом, государственности.

В.А. Ядов разграничивает понятия идентичности как определенного состояния и идентификации как процесса, который ведет к данному состоянию; социальная, в том числе социокультурная, идентификация является обозначением «групповых идентификаций личности, то есть самоопределения индивидов в социально-групповом пространстве относительно многообразных общностей как “своих” и “не своих”» [15, 597].

Среди современных российских исследователей проблем социокультурной идентичности и самоидентификации можно отметить также Е.В. Дзякович [1], Т.Д. Марцинковскую [5], М.З. Магомедову [4], Л.З. Немировскую [6], Н.Н. Федотову [10], С.В. Чабан [13] и др.

Проблемам социокультурной идентификации значительное внимание уделяется и в наших региональных исследованиях. Так, Н.В. Стариков, рассматривая проблемы социокультурной идентификации в местном сообществе, отмечает, что идентичность индивида с определенной сетевой общностью всегда проявляется и реализуется через интериоризацию ценностей, норм, традиций, образующих социокультурные основы сообщества [8].

К.О. Черняева в статье «Культурная идентификация в социальных сетях интернета» рассматривает Интернет не только как интерактивное средство коммуникации, но и как инструмент конструирования собственной личности, а порой даже нескольких у одного и того же индивида. Она подчеркивает, что такая ситуация делает необходимым обращение к культурным, ценностным основаниям социального существования, а анонимность интернет-общения удовлетворяет стремление человека к свободе и обновлению, так как в сети можно вести себя гораздо раскрепощеннее, чем в обычной жизни, даже несмотря на институционализацию и формализацию интернет-коммуникаций, проявившиеся во введении ограничений и правил модерации. В исследовании, проведенном К.О. Черняевой рассуждения строятся на основе постструктуралистской концепции, утверждающей, что каждый пользователь социальной сети выражает себя через текст и изображения – свои или чужие. В этом смысле виртуальное понимается как особая реальность, особый мир, а порой и как мираж, сконструированный из управлений впечатлениями Другого. Превращаясь в тексты и визуаль-

ные образы, пользователи конструируют свою идентичность, управляя взглядом Другого. В этом случае появляется киборг, синтезированный из «Я-наличного» и «Я-каким я хочу быть». Более того, каждый пользователь становится частью мозаичной, гибкой, изнутри меняющейся структуры, большого калейдоскопа Интернета. Он способен сам задавать и изменять направления поведения, разрешать или прекращать доступ посетителей к себе, менять стиль переписки, трансформировать репрезентационные модели и тем самым моделировать реальность согласно своим предпочтениям и настроению, но в то же время имманентно удерживая себя в поле внимания Другого и т.д. [14].

В социальных сетях нужно указать имя и фамилию, место учебы или работы, пометки о присутствии на фотографиях друзей. Поиск также может осуществляться по критериям, определяющим сферы интересов и увлечений. Косвенным индикатором социальной близости можно считать аудио- и видео записи, где отображается, сколько пользователей добавило этот файл себе на страницу.

У социальных сетей, как у любого института, есть явные и латентные функции. Например, явная функция таких сетей, как Одноклассники, Вконтакте, Мой мир - восстановление утраченных связей, компенсация дефицита общения, поиск новых знакомых. Латентная функция, скорее, заключается в создании своего мира, живущего по тем законам, которые предписываются субъектом. Социальные сети позволяют находить не только старых друзей и реконструировать их представление о себе при помощи виртуальных инструментов, но и знакомиться в видимой сети - окружении пользователя, если он не «скрывает» своих друзей. Можно обнаружить общих знакомых, что придает контакту безопасность и практически лишает возможности ошибиться в человеке.

Интернет выступает, с одной стороны, как срез, с одной стороны, альтернативной социальности, пространство социальной тени, которая начинает мобилизовать реальность, бросая ей вызов, пробуждая интеллектуальности. С другой стороны, он может рассматриваться как институциональный проект и как поле социализации, где осваивается своеобразная субкультура, ценностные основания, целевые ориентиры, коммуникативные паттерны и способы самоидентификации.

Идентификация в социальных сетях формируется на основе культурно-дифференцированных признаков, в том числе и властных. Одной из мер потребительской власти в Интернете становятся свежесть, новизна информации, которая теряет ценность с каждой минутой своего обнародования, и численность пользователей этой информации, поднимающей рейтинг ресурса. Власть в сетевом сообществе имеет

полипирамидальную структуру, предоставляя каждому возможность и право голоса и вместе с этим – право формировать и редактировать правила.

Таким образом, социокультурная идентичность является следствием определения и самоопределения индивида в качестве члена того или иного сообщества в социальных сетях.

Список литературы

1. Дзякович Е.В. Идентичность, идентификация, инсценировка в развитии глобальных и локальных социокультурных процессов современности // *Обсерватория культуры*. 2010. № 4.

2. Дробижева Л.М. Социальные проблемы межнациональных отношений в постсоветской России. М.: ИС РАН, 2003.

3. История философии: энциклопедия. М., 2002.

4. Магомедова М.З. Социокультурная идентичность в условиях трансформирующегося общества // *«Вестник АГУ»*. Выпуск 4(130) 2013. С.113-118.

5. Марцинковская Т.Д., Солодникова И.В. Трансформации социокультурной и лингвистической идентичности в процессе социализации в мультикультурной среде // *Психологические исследования*. 2018. Т. 11. № 58.

6. Немировская Л.З. Проблема социокультурной идентичности и самоидентификации // *Вестник Российского нового университета*. 2012. №1. С. 20-29.

7. Русских Л.В. Идентичность: культурная, этническая, национальная // *Вестник Южно-Уральского государственного университета*. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2013. Т.13. №2. С.178-180.

8. Стариков Н.В. Социокультурная идентичность местного сообщества // *Управление городом: теория и практика*. 2012. №3(6).

9. Федоровский А.П. Социокультурная идентичность в современной социальной теории // *Вестник Адыгейского государственного университета*. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2011.

10. Федотова Н.Н. Изучение идентичности и контексты ее формирования. М.: Культурная революция, 2012. 200 с.

11. Халий И.А. Местные сообщества в России: соотношение общего и специфического, традиций и инноваций // *Региональная социология в России: сб. матер. соц. исследований*. М., 2007. С.97-99.

12. Хантингтон, С. Кто мы? Вызовы американской национальной идентичности / пер. с англ. М., 2008.

13. Чабан С.В. Социокультурная идентификация и интеграция мигрантов в современной России: дис. ... канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2006. 161 с

14. Черняева К.О. Культурная идентификация в социальных сетях интернета // Вестник Поволжского института управления. 2010. №1. С.209-214.

15. Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Психология самосознания: хрестоматия. Самара: БАХРАХ – М., 2003.

СМИ И ОРГАНЫ ВЛАСТИ: УСЛОВИЯ КОНСЕНСУСА

Гридчин А.А.

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

Зырянова М.О.

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

Средства массовой информации (СМИ) реализуют фундаментальные права человека – на информацию, свободу политического выбора, гласное выражение своей позиции. Во Всеобщей декларации прав человека отмечается: «каждый человек имеет право на свободу убеждений и на свободное выражение их, это право включает свободу беспрепятственно придерживаться своих убеждений и свободу искать, получать и распространять информацию и идеи любыми средствами и независимо от государства» [1]. Конституция Российской Федерации «гарантирует свободу массовой информации, запрещает цензуру» [2].

В демократическом обществе СМИ приобретают свойства открытого форума, «предоставляя слово» в дискуссии большинству субъектов политического процесса, высказывающему свое видение решения актуальных общественных проблем. В таком обществе СМИ как открытый и равнодоступный форум являются идеальной площадкой публичной сферы – местом взаимодействия легитимных частных, общественных и общегосударственных интересов. СМИ обязаны не только транслировать обществу решения властей, но и доводить общественное мнение до власти. Общественное мнение во всех странах мира выявляется через практику массовых опросов населения. Но без коммуникации и дискуссии нет ни реального

общественного мнения, ни его субъекта – общественности, обладающего социально ответственным видением и принимаемого в таком качестве властью. Эту важную функцию российские СМИ в настоящее время выполняют крайне слабо. Так, по данным всероссийских опросов ВЦИОМ, только 5% россиян страны обращаются в СМИ по тем или иным вопросам.

Функционируют СМИ в режиме диалога или нет - определяется типом политической системы, уровнем политической культуры, степенью развития гражданского общества, законодательством, которое регулируют отношения между властью, обществом и средствами массовой информации [3]. Изменения, произошедшие в различных сферах человеческой жизнедеятельности за последние десятилетия, существенно скорректировали представления о роли и месте средств массовой информации в политической системе современного общества. В условиях превращения информации в один из основных видов ресурсов, источников развития общественно-политических отношений, постоянного роста масштабов массовых информационных процессов, создания и повсеместного внедрения новейших информационных технологий СМИ становятся важным инструментом реализации политических процессов, относительно самостоятельным субъектом политической жизни общества. Масс-медиа стремятся выполнять многообразные функции, в том числе информирование граждан о наиболее актуальных событиях, происходящих в государстве и мире, повышение образовательного уровня людей, политическая социализация и мобилизация населения страны, критика и контроль за деятельностью властных органов.

Средства массовой информации оказывают влияние почти на все сферы жизнедеятельности общества, включая и политическую. С помощью прессы, радио, телевидения происходит формирование политической культуры общества, массовое распространение и внедрение в сознание людей основных стереотипов, ценностей, норм поведения в политике. Более того, восприятие и интерпретация человеком важнейших явлений и событий осуществляется через и с помощью СМИ [4].

Средства массовой информации обладают большими возможностями влияния на разум и чувства людей, на их образ мыслей, способы и критерии оценок, стиль и конкретную мотивацию политического поведения. В этом главная отличительная черта средств массовой информации как политического института.

Таким образом, средства массовой информации выполняют важные функции в обществе, такие как, информационная, образователь-

ная, критика и контроль, формирование общественного мнения и другие.

6. Возможности российских СМИ как субъектов общественного контроля существенно ограничены тем, что все традиционные центральные СМИ, распространяющие общественно-политическую информацию и имеющие значимую аудиторию реципиентов, и, прежде всего, федеральные каналы телевидения и радиовещания, находятся под контролем федеральной власти или аффилированных с ней предпринимательских структур. Аналогичные региональные СМИ находятся под контролем региональных властей и аффилированных с ними структур.

7. Очевидно, что подконтрольные СМИ будут публиковать информацию о злоупотреблениях в органах власти только в политических интересах и целях самой власти и только в согласованных с ней формах и объемах. Как на федеральном, так и на региональном уровне сохранилось лишь незначительное число альтернативных СМИ с небольшими аудиториями, способных в той или иной мере открыто информировать граждан о злоупотреблениях в органах власти.

Открытость органов власти является основным показателем эффективности их работы и важным элементом взаимодействия с населением. По мнению О.Ф. Шабарова, модель современного общества требует открытости со стороны органов власти, так как эффективное управление государством на сегодняшний день невозможно без обратной связи, ориентации на настроения населения [5]. Информационную открытость органов власти мы понимаем как реальную возможность получения информации – беспрепятственный доступ, а также возможность распространения. Здесь мы подразумеваем не только личную информацию, но и относящуюся к социальной, политической и экономической сфере. Более развернутое понимание «открытости» дает С. Е. Нарышкин: «это такая организация деятельности органов власти, при которой гражданам, их объединениям, коммерческим структурам, другим государственным и муниципальным органам обеспечивается возможность получать необходимую и достаточную информацию об их деятельности, принимаемых решениях и другую общественно значимую информацию при соблюдении установленных федеральным законодательством ограничений» [6].

Определим *критерии* информационной открытости:

- общедоступность - реальная, а не мнимая возможность получить необходимую информацию по запросу;
- полнота информации – характер и объем информации;

- своевременность – соответствие полученной информации запросу в момент получения;
- оперативность – получение необходимой информации в оставшиеся сроки;
- объективность – достоверность полученной информации;
- масштабность – возможность распространять информацию для широкой аудитории

Очевидно, что информационная доступность – одна из основ гражданского общества, где СМИ в полной мере способны реализовать право на доступ к информации и осуществлять контроль за действиями органов власти в том числе. Конституция РФ диктует открытость органов власти как их обязанность. Статья 29 Конституции РФ утверждает право граждан «свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом» [2]. Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности». Данный закон обязывает органы государственной власти и органы местного самоуправления держать информацию в открытом доступе [7]. В Белгородской области 29 января 2010 г. принято постановление № 34-пп «О системе мер по развитию информационного общества и формированию электронного правительства в Белгородской области на 2010-2012 годы». Анализ его содержания показывает низкую активность граждан.

Вместе с тем, проведенный нами анализ свидетельствует о низкой информационной активности граждан. Следует отметить также неполноту сведений и выборочность предоставляемой информации, что искажает информационную картину. Подавляющее большинство журналистов и экспертов (80-90%) считают уровень «закрытости» власти более чем высоким.

В связи с этим, считаем целесообразным:

- мониторинг реального, а не мнимого следования нормативным актам, регламентирующим открытость органов государственной власти и местного самоуправления;
- анализ контента официальных сайтов органов власти, наличия и обновления актуальной информации, интерактивности (форумы, голосования, вопросно-ответные формы и др.).

Список литературы

1. Бархатова Е.Ю. Комментарий к Конституции Российской Федерации. "Проспект", 2010.
2. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 года // Российская газета. 2009. 21 января.

3. Боков М.Б. Коммуникативная функция СМИ // Мониторинг общественного мнения. 2009. №5.
4. Баталин С.В. Средства массовой информации в политической системе российского общества: состояние, особенности, тенденции. Тула, 2002.
5. Шабров О.Ф. Реформа государственной службы: открытость или эффективность? // Социология власти. 2005. № 6. С. 6.
6. Административная реформа в России: научно-практическое пособие / под ред. С. Е. Нарышкина. М.: ИНФРА-М, 2006. С. 129.
7. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 09.02.2009 N 8-ФЗ.

БАРЬЕРЫ АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гридчин А.А.

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

Антитеррористическая деятельность приобретает все большее значение в современном мире – как на глобальном, так и на региональном уровнях. Эффективность этой деятельности зависит от многих факторов, в том числе от успешности преодоления трудностей и барьеров, возникающих на пути противодействия терроризму. В данной статье ставится цель выделения и рассмотрения барьеров, возникающих в процессе стратегического управления международным антитеррористическим сотрудничеством (МАТС).

Таких барьеров, как оказалось, немало. Проведенный нами анализ научной литературы и практики антитеррористической деятельности позволяет выделить, по меньшей мере, следующие барьеры: терминологическая (когнитивная) неопределенность, «двойной» стандарт, социальное сочувствие, нарушение инструментального баланса, профессиональная некомпетентность, неадекватная оценка ситуации, ошибка бумеранга, стратегическая неадекватность.

Терминологическая неопределенность. МАТС нередко «пробуксовывает» из-за терминологической неопределенности в базовых понятиях – терроризм, террористическая угроза и т.п. Так, в действующих российских правовых актах отсутствует определение кибертерроризма и способов его совершения. Это обстоятельство признается современными учеными в качестве одного из главных проблемных факторов выявления и противодействия кибератакам [1, 166]. Отечествен-

ной юридической наукой даже не выработано единой точки зрения относительно дефиниции понятия «кибертерроризм». Одни авторы под кибертерроризмом понимают совокупность противоправных действий, связанных с покушением на жизнь людей, деструктивными действиями в отношении материальных объектов, искажением объективной информации или рядом других действий, способствующих нагнетанию страха и напряженности в обществе с целью получения преимущества при решении политических, экономических или социальных задач [2]. Другие оценивают его как преднамеренную атаку на информацию, обрабатываемую компьютером, компьютерную систему или сеть, что создает опасность для жизни и здоровья людей, если такие действия были совершены с целью нарушения общественной безопасности, запугивания населения или провокации военного конфликта [3].

«Двойной стандарт». Как уже отмечалось ранее, «двойной стандарт» – это чуть ли не главное препятствие для успешного проведения антитеррористической деятельности. Нет и не может быть «хорошего» и «плохого», «полезного» и «вредного» терроризма. Это всего лишь наши субъективные оценки, вносящие путаницу в понимание действительности. Реально терроризм - политически нейтральный инструмент. Это набор методов насилия, направленный на достижение определенной цели. Оценку он приобретает в зависимости от того, кто им пользуется, кто направляет и кто его оценивает» [4, 40]. Любопытно в этой связи то, что с резкой критикой Гаагского международного трибунала по бывшей Югославии выступил представитель Ассоциации американских юристов при Европейской штаб-квартире ООН в Женеве А. Тейтельбойм. Нежелание прокурора Гаагского трибунала Карлы дель Понте привлечь руководителей стран НАТО к суду за военные преступления в ходе агрессивной войны против Югославии - «это проявление двойных стандартов в международном праве», заявил он. Причина - гегемония США в мире после разрушения Советского Союза, обусловившая превращение международного права в «право сверхдержавы», оправдывающее американскую агрессию [5].

Социальное сочувствие. Речь идет о сочувствии террористам со стороны какой-то части населения. Как уже ранее отмечалось, в северокавказских республиках, например, чуть ли не каждый из жителей выражает сочувствие терроризму. «Терроризм как специфический инструмент борьбы всегда вызывал к себе неоднозначное отношение. Будучи орудием слабых, индивидуальный, групповой и даже локальный терроризм часто опирался на определенное сочувствие со стороны тех, кто не был его жертвами. Поэтому всегда множились и продол-

жают множиться ряды террористов. Однако, становясь по-настоящему массовым, терроризм и террористы противопоставляют себя слишком большому числу людей и поэтому постепенно уходят за грань по-человечески приемлемых способов борьбы. Хотя, и почти наверняка, всегда будут находиться люди, сочувственно относящиеся к насилию, на современном этапе развития терроризм все больше начинает оцениваться как бесчеловечный и даже античеловеческий способ социального действия» [4, 40].

Нарушение «инструментального баланса». Успешное противодействие терроризму возможно посредством сочетания государственных и общественных методов воздействия. Вместе с тем, до сих пор проявляются две крайние позиции – этатическая (государственная) и либеральная. Сторонники первой позиции всю ответственность возлагают на государство, рассчитывая на действенность его репрессивного аппарата. Сторонники второй позиции возлагают надежды на общественное мнение и осуждение, профилактическую и коррекционную деятельность институтов гражданского общества. Вместе с тем, социальная практика заставляет принимать решения с учетом и той, и другой позиций. Так, в либеральной Норвегии после теракта А. Брейвика в 2012 г. полиция разработала систему поиска предполагаемых террористов, основанную на автоматическом отслеживании сообщений в социальных сетях [6, 20-25]. Такую модель власти С. Жижек назвал ультраполитикой: она предусматривает милитаризацию политики посредством использования концепта войны между «нами» и «ими», «своими» и «чужими». Он же указал на то, что деполитизация не устраняет насилие, а, наоборот, часто приводит к его росту: «Отверженное политическое празднует свое триумфальное возвращение в наиболее архаической форме чистой, неразбавленной расистской ненависти» [7, 121]. Эти рассуждения важны тем, что они обращаются к установлению логической связи между деполитизацией и ростом правонационалистических, ксенофобских и неофашистских настроений.

Профессиональная некомпетентность. Рассматривая этот барьер, обратимся к оценкам и рассуждениям Д.В. Ольшанского. Он пишет, что отечественные спецслужбы выступают в роли «догоняющих», причем догнать террористов им удастся далеко не всегда. Почему? Ответ до банального прост: потому, что они очень плохо знают психологию терроризма. Террор – метод борьбы. Значит, пока есть борьба, будет террор и будет, помимо негативного, еще и достаточно заметное позитивное к нему отношение. А это означает, что террор не только имел, но и долго еще будет иметь под собой определенную психологию.

ческую почву. Социально-психологический прогноз пессимистичен - ряды террористов еще долго не поредеют. Если же они и поредеют, то явно ненадолго: любая антитеррористическая акция, помимо истребления террористов, будет готовить и новых сочувствующих им людей, которые смогут очень быстро пополнить эти иногда все-таки рedeющие ряды [4, 39].

Справедливости ради надо отметить, что количество терактов в 2014 г. уменьшилось по сравнению с 2013 г. в 2,5 раза, а за пять последних лет – в 10 раз (из выступления В.В. Путина на заседании коллегии ФСБ России).

Эффект бумеранга. Нередко государства, готовившие террористов для борьбы с внешним врагом, сами становились объектами их посягательств. В американской прессе много писалось о том, как правительственные агентства США поддерживали Бен Ладена в период борьбы афганских моджахедов с Советской Армией [8, 120]. В последующем Бен Ладен возглавил международную террористическую организацию «Аль-Каида», взявшую на себя ответственность за ряд крупномасштабных терактов в различных частях мира, таких как взрывы посольств США в Африке и теракты 11 сентября 2001 года в США.

Неадекватная оценка ситуации. Примерами могут служить обе военные кампании в Чечне. И в 1994-1996 годах, и в операции, начавшейся в 1999 году, российские войска, вместо того чтобы сконцентрировать усилия на нейтрализации лидеров террористических организаций, рассредоточивают свои силы для удержания контроля над всей территорией Чечни. В результате множество гарнизонов, расквартированных чуть ли в не каждом райцентре республики, затрачивают наибольшие усилия на самооборону. Главное же, что *неселективное использование* вооруженных сил, по сути, против населения приводит к тому, что немалая его часть пополняет ряды сопротивления. Действия российской армии в Чечне показывают, что ее военачальники исходят из представления об ограниченном количестве боевиков, которых можно уничтожить, проводя так называемые "зачистки". Между тем каждая такая акция давала прирост силам чеченского сопротивления [8, 121].

Стратегическая недалекновидность. Такую недалекновидность проявило американское руководство с вводом своих войск в Ирак и в Афганистан. И в том, и в другом случае был спровоцирован заметный рост террористической активности.

Таким образом, для обеспечения успешного антитеррористического сотрудничества важно знать и учитывать не только то, что этому

способствует, но и то, что препятствует, а именно: терминологическая (когнитивная) неопределенность, «двойной» стандарт, социальное сочувствие, нарушение инструментального баланса, профессиональная некомпетентность, неадекватная оценка ситуации, ошибка бумеранга, стратегическая недалекость.

Список литературы

1. Молодчая Е.Н. Политика противодействия кибертерроризму в современной России: политологический аспект: дис. ... канд. полит. наук. М., 2011. С. 166.
2. Васенин В.А. Информационная безопасность и компьютерный терроризм / Центр исследования компьютерной преступности. URL: <http://www.crime-research.ru/articles/vasenin>(дата обращения: 26.03.2015)
3. Голубев В.А. Кибертерроризм – угроза национальной безопасности // Центр исследования проблем компьютерной преступности. URL: http://www.crime-research.ru/articles/Golubev_Cyber_Terrorism (дата обращения: 26.03.2015).
4. Ольшанский Д.В. Психология терроризма. СПб.: Питер, 2002. С. 40.
5. Вардьянц Г.К. Терроризм: диагностика и социальный контроль. Социологич. исследования. 2005. № 7.
6. Дегальцева Е.А. Концепт «чужой» в практиках экстремизма // Власть. 2013. № 1. С. 20-25.
7. Жижек С. Интерпассивность. СПб.: Алетейя, 2005. С. 121
8. Паин Э.А. Социальная природа терроризма и экстремизма // Общественные науки и современность. 2002. № 4. С. 120.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Заболоцких А.С.

*студент кафедры социологии и управления,
4 курс*

Научный руководитель Кравченко Е. Ю.

к.э.н., доцент кафедры социологии и управления

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

В рыночной экономике важной финансовой категорией является результативность работы хозяйствующих субъектов. Результативность находится в зависимости от многочисленных условий, и, в первую

очередь, от использования новой техники и современной технологии производства.

Однако результативность также находится в зависимости и от персонала – степени профессиональной подготовки сотрудников, их дисциплинированности, предприимчивости, т.е. от человеческого фактора. Но сами эти факторы без надлежащей организации работы и производства не обеспечат необходимого эффекта. Организационные факторы предоставляют возможным способом применять факторы технический и человеческий. Т.е. в отсутствии оптимальной организации работы нельзя быть конкурентоспособным [2]. В этом и состоит колоссальная роль организации труда и производства.

Трудовая деятельность человека стала предметом регулярных научных исследований только со второй половины 19 века. Задача подобных исследований, начатых американским инженером Ф. У. Тейлором, заключалась поначалу в поиске способов оптимального выполнения производственных действий. Появилось научное направление, которое приобрело название «организация труда».

По нашему мнению, организация труда – своего рода, функция управления, которая связывается с установлением, переменной либо упорядочением чего-нибудь. В данном значении организация работы в компании (организации, предприятии) - метод упорядочения и направленности труда на результат установленной миссии посредством объединения сотрудников в конкретную систему.

Важным показателем правильной организации труда в компании (в учреждении) считается её нацеленность на разрешение трех взаимозависимых проблем: финансовых, психофизиологических и социальных.

Экономические (финансовые) задачи заключаются в обеспечении за счет организации труда многосторонней экономии разных ресурсов и прежде всего экономии труда, что ориентировано на сокращение издержек производства и увеличение его результативности – рост производительности труда, рентабельности, доходности.

Экономические результаты работы достигаются оптимальным разделением и кооперацией работы, при поддержке которых, гарантируется абсолютное использование времени всех сотрудников, разделение работ в соответствии со степенью их квалификации, исключение непроизводительных простоев оборудования, минимизирование продолжительности производственного цикла.

Экономия достигается установлением одинаковой напряженности норм труда. Сбережение времени совершается в следствии хорошо

обдуманной организации рабочего места, в применении более современных приемов и способов работы.

Психофизиологические задачи, которые обязаны регулировать организаторы труда, заключаются в том, чтобы гарантировать сотрудникам здоровые и безвредные условия труда, уменьшать его физическую тяжесть и нервно-психическое напряжение, гармонизировать нагрузки на разнообразные органы трудящегося человека, определять оптимальные режимы работы и отдыха и, в конечном результате, максимизировать трудоспособность.

Социальные задачи заключаются в обеспечении содержательности работы, в росте его привлекательности за счет преодоления монотонности, повышения многообразия производственных действий, изменения работы, насыщения его творческими элементами, в увеличении престижности специальностей, в обеспечении полноценной оплаты труда.

Решение упомянутых вопросов составляет сущность организации труда в компании [3]. Помимо этого, можно отметить следующие функции организации труда:

Ресурсосберегающая функция (в том числе, трудосберегающая) ориентирована на экономию трудового времени, результативное применение сырья, материалов, энергии, т.е. всех имеющихся ресурсов.

Экономия труда содержит в себе не только лишь экономию средств производства, но и ликвидация любого бесполезного труда, что достигается использованием оптимальных способов и приемов труда, конкретной организацией рабочих зон и хорошо отработанной системой их сервиса.

Оптимизирующая функция выражается в обеспечении абсолютного соответствия уровня организации работы современному уровню технического вооружения, в достижении научной обоснованности норм труда и насыщенности работы, в обеспечении соотношения уровня оплаты работы его окончательным результатам.

Функция развития успешного сотрудника означает реализацию на научном основании профессиональной ориентации и профессионального отбора сотрудников, их обучения, регулярного повышения квалификации. В последнее время требования к качеству выбора сотрудников и к их профессиональному мастерству значительно повышаются [1]. Рост сложности используемой техники приводит к увеличению ответственности исполнителей за оперативные и грамотные решения и операции.

Трудоошадающая функция выражается в формировании подходящих, безопасных и здоровых условий труда, в установлении опти-

мального режима работы и отдыха, в применении системы гибкого режима трудового времени, в облегчении тяжелого труда до физиологически стандартной величины.

Функция возвышения труда - весьма существенная функция компании общественного труда в цивилизованной стране. Формирование в компании условий для слаженного развития человека, рост содержательности и привлекательности работы, ликвидация обыденных и элементарных трудовых действий, предоставление многообразия работы и его гуманизации возвышает труд.

Воспитательная и активизирующая функции ориентированы на выработку дисциплины труда, формирование рабочей активности и творческой инициативы.

Мы считаем, что осознание функций организации труда дает возможность гарантировать систематический подход к решению вопросов организации труда в компании, более отчетливо представить систему влияния научной организации труда на сотрудника и само производство. Необходимо иметь в виду, что модификация техники и технологии в компании требуют надлежащего изменения либо улучшения организации труда. Наука об организации труда регулярно обогащается новыми сведениями, появляется передовой опыт новых организационных решений.

В трудных производственных системах она включает подобные аспекты, как максимальный учет функциональных способностей человека, установление порога утомления, трудоспособности, уровня взаимодействия на внезапные раздражители, устойчивости к условиям среды (температурным скачкам, шуму, давлению и т. д.).

Наряду с профессиональным отбором, обучением, тренировкой огромную роль играет привлечение инженеров-психологов с целью лучшего приспособления трудового места к возможностям человеческого организма, а в соответствии с этим и формирования условий для роста производительности труда сотрудника.

Организация труда сотрудника находится в зависимости от правильной организации его трудового места, т.е. мероприятий по планированию и обеспечению необходимыми инструментами, их правильному размещению, обслуживанию и аттестации. Грамотная организация труда персонала фирмы позволяет расширить уровень производительности каждого из сотрудников, мотивируя его оптимальными условиями труда и стимулами, в которых он нуждается. Рационально распределенный труд, оптимальный объем работы и отсутствие монотонности – повысит результативность труда сотрудника, тем самым

создавая возможности для роста производительности всего предприятия или компании в целом.

Каждое рабочее место должно содержать зоны: рабочую, дополнительную и оперативную. В рабочей и оперативной зонах размещаются в доступности рук сотрудника все требуемые ресурсы. В дополнительной находятся те, которые бывают необходимы не так часто. Исключительно немаловажно обслуживать трудовые места, т.к. подчитано, что несовершенства на них могут быть фактором потери двух третей трудового времени.

Таким образом, организация труда в организации и на предприятии - есть конкретный порядок построения и реализации рабочего процесса, формирующий систему взаимодействия сотрудников с инструментами производства и друг с другом для достижения предварительно установленной цели трудовой деятельности.

Список литературы

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов – 5-е изд. / Б.М. Генкин. М.: Норма, 2006. 343 с.
2. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. М.: Кнорус, 2010. 400 с.
3. Хамутцких О.В., Шавырина И.В. Программа лояльности сотрудников как инструмент повышения эффективности деятельности организации. NovalInfo.Ru, 2017. Т.1. № 63. С.457-462.

ПЕРЕМАНИВАНИЕ РЕДКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК УГРОЗА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Зайцева Т.А.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Власова Е.А.

старший преподаватель

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Бережная М.В.

студентка 3-го курса

Институт экономики и менеджмента

Белгородский государственный технологический университет

Проблема переманивания персонала как угроза кадровой безопасности представляется самой распространенной. Эта проблема является следствием действия закона рыночной конкуренции, когда

спрос превышает предложение и компании находятся на «пороге битвы» за таланты. [1].

Проблема переманивания персонала является актуальной, так как уходит не только сам работник, представляющий собой ценность для компании, но и его опыт, методы, методики, его клиентура. С ростом экономики и усилением конкуренции за потребителя будет расти и конкуренция топ-менеджеров компаний и высоко квалифицированных специалистов. Не стоит забывать о конфиденциальной информации, коммерческой тайне, которую захочет получить конкурент вместе с работником.

Девяносто пять процентов компаний, принимая решения хэдхантинге, ставят перед собой заполучить грамотного профессионала и высококвалифицированного специалиста.

В процессе рыночного соперничества работодатели используют методы как добросовестной, так и недобросовестной конкуренции [2]. К последней группе методов относится переманивание наиболее ценных работников у конкурентов. В современных условиях на рынке труда используются новые технологии реализации данной угрозы. Решая задачу по переманиванию требующегося ему специалиста, конкретный работодатель может действовать не напрямую в режиме прямого предложения о переходе к нему на работу, а через посредников. Сегодня на рынке труда, в том числе - в России, действуют рекрутинговые агентства, предлагающие клиенту наряду с традиционными методами подбора персонала, и так называемый хедхантинг, т.е. переманивание выбранного им специалиста другой организации [3].

Мотивами переманивания персонала являются, как правило, предложение более выгодных условий труда (оплата труда, белая зарплата, расширенный социальный пакет, дополнительное медицинское страхование), более высокой должности и перспективы роста, возможность решить какой-нибудь семейный вопрос и т.д. [4].

Можно выделить следующие методы борьбы с переманиванием сотрудников: мониторинг рынка оплаты труда в сфере работы компании, это исключит занижение стоимости труда специалиста; введение корпоративной культуры, что позволит социализироваться сотрудникам и грамотно взаимодействовать друг с другом; заключение договора с хедхантерами, поскольку хедхантеры гарантируют неприкосновенность своим клиентам. Целесообразно ввести инструктаж секретарей, офис-менеджеров по приему входящих звонков для распознавания хедхантеров, обеспечить корректную внешнюю информационную политику компаний, заключить «договор о ненападении» с конкурентами, подписать контракт с сотрудником, запрещающий его переход к

конкурентам в течение определенного срока, практиковать выдачу долгосрочных кредитов ценным работникам, проводить мотивационную политику.

В переманивании ценных специалистов есть и существенные минусы. Работодатели признаются, что чаще всего эти работники не оправдывают тех средств, которые на них потрачены, показывают себя не столь эффективно, сложно адаптируются [5]. Привыкнув к схеме работы на прежнем месте, они с трудом перестраиваются на новый тип взаимодействия, тяжело включаются в корпоративную культуру [6]. Переманивание специалиста заканчивалось для компании утечкой конфиденциальной информации, поскольку работник продолжает негласное сотрудничество с компанией-конкурентом.

В книге Беверли Кей Шерон Джордан-Эванс «Любите их, или вы их потеряете. Как удержать ценных сотрудников» говорится, что нужно относиться к своим сотрудникам справедливо и с уважением, благодарить их, ставить перед ними сложные задачи и помогать им развиваться. При этом понимать, что потеря ценного сотрудника очень серьезная проблема. Понимать, что они вносят ценный вклад в работу организации. Создать работникам стимул остаться в компании [7].

Невозможно абсолютно защитить свою компанию от перехода ценного сотрудника к конкурентам, однако, если создать максимально удобные условия для него, то он сам не захочет менять место работы, и тогда будет меньше поводов беспокоиться о кадровой безопасности [8].

Есть и еще один способ решения данной проблемы – это договор работодателей о цивилизованном переманивании редких специалистов. Так, по поручению губернатора Белгородской области специалисты областного департамента внутренней и кадровой политики разработали Декларацию «О добровольных взаимных обязательствах в сфере кадрового обеспечения» [9]. Этот документ призван упорядочить процесс переманивания редких специалистов на рынке труда региона.

По сути, он похож на футбольный трансфер, когда команды перепродают друг другу талантливых и успешных игроков [10]. Спортивный клуб, который взрастил игрока, потратив на него время, силы и средства, вправе рассчитывать на хорошую компенсацию от конкурентов. Такой подход взяли на вооружение и многие западные компании, где накал страстей в хедхантинге (поиске и подборе персонала ключевых и редких специалистов) ничуть не уступает спортивным [11].

В отечественном бизнесе распространена порочная практика, когда одна компания вкладывается в обучение персонала, а другая, дождавшись удобного момента, переманивает высококлассного специа-

листа более выгодными условиями [12]. В итоге тот, кто инвестирует в человеческий капитал, зачастую вынужден подсчитывать убытки.

Декларация «О добровольных взаимных обязательствах в сфере кадрового обеспечения» предусматривает добровольную компенсацию затрат на ценного специалиста в случае его перехода к конкурентам.

Методика оценки стоимости специалиста включает в себя оценку индивидуальной стоимости работника и инвестиции, которые сделал работодатель в данного специалиста. При этом индивидуальная стоимость работника рассчитывается по формуле и зависит от его образования, стажа работы и возраста. Декларация применяется в отношении тех работников, чья индивидуальная стоимость за время работы в организации выросла на пятьдесят процентов.

Таким образом, в Белгородской области Декларация «О добровольных взаимных обязательствах в сфере кадрового обеспечения» призвана обеспечить работодателям возможность удерживать ценных специалистов в организации, а работникам занимать устойчивую позицию и осознавать свою ценность на рынке труда.

Список литературы

1. Маленков Ю.А. Стратегический менеджмент. М: Проспект, 2011.
2. Потемкин В.К. Управление персоналом. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009.
3. Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. М. 2005.
4. Шоул Д. Первоклассный сервис как конкурентное преимущество. М., 2013.
5. Янсен Ф. Эпоха инноваций. М., 2002.
6. Градов А.П. Экономическая стратегия фирмы. СПб., 2006.
7. Раихельд Ф., Марки Р. Манн, Иванов и Фербер. Искренняя лояльность. Ключ к завоеванию клиентов на всю жизнь. М., 2013.
8. Агамирова Е.В. Подходы к оптимизации процессов управления персоналом в современном ресторанном бизнесе // Современные проблемы сервиса и туризма. 2012. № 3. С. 31-35.
9. Декларация «О добровольных взаимных обязательствах в сфере кадрового обеспечения» [Электронный ресурс]: www.beladm.ru/
10. Попов А.В., Власова Е.А., Беседина Т.В. Headhunting as the one of way of recruitment // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Региональной научно-методического центра профессиональной адаптации и

трудоустройства специалистов, Белгород, 18 ноября 2016 г. / под. ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. Часть 2. С. 143-146.

11.Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. СПб.: Речь, 2010.

12.Блинов А.О., Рудаков О.С. Процессный подход в системе менеджмента современных организаций. // Экономика и управление: проблемы, решения. 2014. №1. С.56-62.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Конев И.В.

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

Чув К.Г.

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

Социальная компетентность характеризует способность и готовность индивида (группы) к эффективному социальному взаимодействию. Социальная компетентность руководителя, соответственно, выражает способность и готовность к эффективному взаимодействию – горизонтальному и вертикальному – с сотрудниками. Проведенный нами анализ состояния социальной компетентности управленческого персонала в производственных организациях, выявил ряд нерешенных проблем, что побуждает к поиску направлений и путей их разрешения и, соответственно, повышению уровня компетентности. Можно, на наш взгляд, выделить два основных направления: стратегическое и тактическое (оперативное).

В данной статье ставится задача структурирования стратегического направления. Исходным является, при этом, положение о том, что повышение социальной компетентности руководителя происходит посредством ее практической реализации в процессе управленческой деятельности. Нами выделены основные направления реализации социальной компетентности руководителя организации, связанные с а) рациональным использованием профессионально-трудового потенциала персонала организации, созданием условий для его постоянного развития; б) совершенствованием социальных отношений в организа-

ции и ее структурных подразделениях; в) созданием условий для эффективной коммуникации; г) системным подходом к мотивации персонала организации; д) регулированием организационных конфликтов.

Необходимость *рационального использования профессионально-трудового потенциала персонала организации* обусловлена тем, что только каждый седьмой из опрошенных заявляет о работе с полной отдачей сил (наиболее распространенный вариант оценки – «не всегда»). В числе основных условий работы с полной отдачей сил указаны «высокая зарплата», «содержательная, интересная работа», «комфортные условия труда». Имеется несколько путей более полного использования профессионально-трудового потенциала персонала, в том числе: использование ротационной системы профессионального роста сотрудников организации; разработка и внедрение комплексно-технологических форм организации труда; организация совместных творческих бригад квалифицированных рабочих и специалистов с целью решения инновационных задач; формирование кадрового резерва и проведение систематической работы с этим резервом; использование режима свободной организации труда (freelance); создание удаленных рабочих мест или back-office; создание атмосферы непрерывного творчества.

В целом для повышения уровня самоэффективности персонала обследованных организаций, его уверенности в своих возможностях и их успешной реализации обоснована целесообразность:

- актуализации проблемного поля организации и обеспечения адекватного восприятия персоналом насущных производственных и организационных проблем;
- фиксации внутренней и внешней практики успешного, конструктивного решения проблем;
- создания своего рода «банк успешных решений», обеспечения его систематического пополнения и тиражирования;
- обеспечения развития (расширения) подражательных, конкурсно-сопоставительных отношений в организации и ее подразделениях, выявления и распространения позитивного производственного и управленческого опыта.

Для развития социальных отношений в организации, формирования благоприятного психологического климата важное значение имеют, во-первых, повышение уровня доверия во взаимоотношениях руководителя и подчиненных; во-вторых, повышение уровня их конвенциональной культуры. *Решение проблемы доверия*, т.е. повышение его уровня во взаимоотношениях «руководитель-подчиненный» предполагает, прежде всего, знание и учет его динамики. Выделяются пять фаз

в динамике доверия: экспектакционная, доверительного восприятия, доверительной коммуникации, доверительного сотрудничества, образования доверительных сообществ.

Повышение конвенциональной культуры персонала организации предусматривает, во-первых, преодоление типичных барьеров конвенциональных отношений (невозможность выполнения всех обещаний; вынужденный характер обещаний; невыполнимость обещаний; неблагоприятное стечение обстоятельств; негативное отношение к человеку, ожидающему выполнение обещаний; несерьезность при обещаниях; безответственное отношение к обещаниям; собственная неорганизованность, забывчивость; изменение обстоятельств; нежелание выполнять обещания). Важно принять во внимание также факторы конвенциональной культуры и обеспечить условия для их конструктивного действия, а именно факторы социализации и воспитания, организационного поведения, политической культуры, управленческой культуры, организационно-управленческого поведения, служебной ответственности за конвенционально-договорное поведение, моральной ответственности за конвенционально-договорное поведение.

Результаты изучения *качества служебной информации* в организации, судя по социологическим данным, можно квалифицировать как достаточно высокое, во всяком случае, по параметрам «необходимость (востребованность)» и «достоверность». Не дотягивает до этого уровня по параметрам достаточности и своевременности.

Смысл и потенциальная эффективность *системной мотивации* персонала организации выражается в комплексном применении мотивационных принципов многообразия потребностей, социальной опосредованности, объективности, единства интересов, многофункциональности, дифференцированного подхода к стимулированию, перспективы и поступательности, определенности условий стимулирования, единства форм непосредственной и опосредованной мотивации, непротиворечивости, обратной связи.

Технология использования *потенциала компаративно-состязательных отношений*, будучи определенным процессом, включает такие этапы: определение потенциала состязательных отношений в коллективе, оценка эффективности использования потенциала состязательных отношений в организации, определение мотивационной структуры состязательности, определение референтных ориентаций сотрудников организации, оценка практики применения организационных принципов соревновательности. Руководители структурных подразделений организации и рядовые сотрудники выражают высокую степень солидарности при оценке актуальности и значимости методов

личного примера и значимого сравнения, в сравнительно более скромной оценке – психологического вызова, направленного подражания, конкуренции. Эксперты отдают предпочтение конкурсному методу.

Еще одно важное, стратегическое направление реализации социальной компетентности руководителя – *профилактика и регулирование организационных конфликтов*, что возможно при условии выявления и оценки их источников. Нами выделены пять групп причин организационных конфликтов: организационно-управленческие, социальные, социально-психологические, психологические, поведенческие.

Список литературы

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. М.: НИРРО, 2008. 352 с.
2. Вундерер Р. Ключевая роль социальной компетенции в концепции сопредпринимательства // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 6. С. 103-109.
3. Кудрявцева Е.И. Проблема оценки и развития управленческих компетенций // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Гуманитарные науки. 2011. № 4 (47). С. 37-45.
4. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002. 400 с.
5. Спенсер Л.М. Компетенции на работе: пер. с англ. М: НИРРО, 2005. 384 с.
6. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. 3-изд. пер. с англ. М.: Издательство ГИППО, 2008. 228 с.

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ВОСПИТАНИЯ

Никитина М.А.

магистрант

Приставка Т.А.

канд. пед. наук., доцент

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

Какое определение несет за собой слово «человек»? Для большинства людей, человек – социальное существо, обладающее мышлением, сознанием, мировоззрением. А также субъект, какой – либо деятельности. Кто-нибудь задумывался о том, что человек – личность, которая формируется в процессе воспитания?

Ведь воспитание издревле и до наших дней играет важную роль в социализации человека. Антуан де Сент-Экзюпери писал: «Современный человек по сравнению с пещерным не представляет собой биоло-

гического прогресса. Воспитание имеет приоритет перед образованием. Создает человека воспитание».

Процесс воспитания человека начинается не с детского сада, не со школьной скамьи, а с того момента, когда человек осознанно начинает понимать окружающий его мир. И эта осознанность приходит к нам ещё в младенчестве.

Одним из ярких, на мой взгляд, примеров правильного воспитания служит семья императора Николая II. Духовно-нравственные аспекты воспитания детей в Царской семье основывались на том, чтоб видеть в каждом человека. Это было не просто принцип, а образ жизни.

Царская семья – это эталон истинного воспитания настоящего человека. Привития детям таких добродетелей как терпение, доброта, смирение, честность, искренность, любовь, мужество, вера и др., а также человеческих ценностей [1].

В настоящее время в современных семьях процесс воспитания не основан на том, чтоб младшее поколение приобретало ценности в начале своей жизни. Ведь важно то, что вложат в нас наши родители, какую модель воспитания они применяют. Я считаю, что в данный момент современное общество 21 века попросту забыло существование и определение данного термина «ценность». А ведь ценность является важным аспектом «человечности» в первую очередь.

Что сейчас является ценностью? Карьера, деньги, т.е. что-то материальное. А как же любовь, семья, духовное развитие?

Принцип жизни и воспитания царской четы заключался в том, чтоб дети приобретали ценности ещё с детства. Царица-мученица Александровна Федоровна говорила: «Любовь – это самое великое в мире. Мы должны стараться, чтобы всё, что мы делаем, вся наша жизнь была на благо другим людям. Мы должны так жить, чтобы никому не навредить, чтобы на жизнь служила примером для других. Даже то, что нам не нравится, мы должны делать с любовью и тщанием, и перестанем видеть то, что было нам неприятно. Мы должны оказывать помощь не только когда нас об этом попросят, но сами искать случаи помочь. Наполните любовью свои дни. Забудьте себя и помните о других. Если кому-то нужна ваша доброта, то доброту эту окажите немедленно, сейчас. Завтра может быть слишком поздно. Любовь не вырастает, не становится великой и совершенной вдруг сама по себе, но требует времени и постоянного попечения. Всегда любить – долг» [2, с.112].

Обязанность любого из родителей подготовить ребенка к взрослой жизни, вложить то, чего нет в самих родителей, таким образом

сделать его лучше, чем есть сам родитель. Воспитать в нем качества, для того, чтоб жить и радоваться жизни, какая б жизнь не была и никогда не роптать. «Как только они немного подрастут, детям следует учиться полагаться на себя, учиться обходиться без помощи других, чтобы стать сильными и независимыми», - рассуждала императрица Александра Федоровна [3, с.388].

Для того чтобы он вырос успешным и счастливым, родители должны приложить немало душевных и физических сил. Современные подходы к воспитанию очень отличаются от тех, которыми пользовались наши родители.

До тех пор, пока мы не осознаем, что вложенное нами в детей, окупится позже, в виде более воспитанного и цивилизованного общества, мы будем винить общество, государство, но никак не себя. Потому, давайте начнем с себя во благо своих детей и их будущего!

В заключение, можно сделать вывод о том, что в современном человеке необходимо воспитывать:

- ценности;
- любовь к Богу, родителям, окружающим людям вокруг;
- мужество и бесстрашие перед жизненными трудностями;
- силу воли
- веру в свои силы и др.;

Список литературы

1. Ольденбург С.С. Царствование Императора Николая II. Т. I / С.С. Ольденбург. Белград: Издание Общества Распространения Русской Национальной и Патриотической Литературы, 1939. 384 с.
2. Кравцова М.В. Воспитание детей на примере Святых Царственных мучеников / М.В. Кравцова. М.: Благо, 2003. – 288 с.
3. Царские дети: Сб. / Сост.: Н.К. Бонецкая. М.: Сретенский монастырь, 2005. 448 с.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Панина И.В.

*аспирант кафедры социальных технологий
НИУ «БелГУ»*

Социологический подход в системе изучения теоретических аспектов коррупции как социального явления целесообразно относить к наиболее продуктивному в социологической науке, поскольку он предполагает исследование многообразия социальных факторов коррупционных рисков, способствующих проявлению коррупционного поведения в обществе. Кроме того, с помощью социологического анализа коррупции представляется возможным раскрыть многообразие мнений различных субъектов об этом социальном феномене.

Коррупция на сегодняшний день выступает предметом острых дискуссий, как на практике, так и среди представителей различных научных направлений. Доказательством тому является господство множества трактовок данного понятия. Так, например, в концепции М. Дефлема коррупция рассматривается как «вид стратегических действий, в которых два или более участников обязуются обмениваться отношениями путем успешной передачи денег или власти, которая происходит в обход существующих законов и нормативных отношений» [2].

Ряд исследователей-экономистов, таких как, Г. Беккер, Ф. Луи, В. Танци рассматривают коррупцию как «оптимальный способ реализации своих интересов в условиях ограниченности ресурсов» [5].

Безусловно, одним из наиболее ключевых является юридическое определение коррупции, поскольку в настоящее время органами законодательной власти разрабатывается и утверждается множество нормативно-правовых документов, мероприятий и планов по предупреждению и всяческому пресечению коррупционных действий физических и юридических лиц. В данном контексте коррупция определяется как «преступление, связанное с использованием служебного положения или социального статуса должностного лица в личных или корпоративных интересах» [3]. Федеральный закон от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» считается одним из основных и устанавливает основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и

борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Таким образом, понятие «коррупция» посредством многообразия трактовок и подходов к его толкованию постоянно уточняется и расширяется в условиях общественного развития общества с точки зрения доминирующих факторов. Для проведения социологического анализа в целом особую значимость приобретает исследование социальных факторов коррупционного риска в разрезе какой-то отдельной сферы жизни общества – будь то культура, образование или политическая сфера.

На сегодняшний день одной из наиболее благоприятных сфер для осуществления коррупционной деятельности можно считать государственную службу. Это обусловлено, прежде всего, подкупом должностного лица как одним из социальных факторов, что в результате приводит к возникновению неких «коррупционных рисков». В современных условиях к числу таких факторов на государственной службе целесообразно отнести также политическую нестабильность, неразвитую политическую культуру граждан и отсутствие прочих демократических традиций, пренебрежение правом для обретения собственной выгоды. При этом основные механизмы, направленные на преодоление возникающих коррупционных рисков на государственной гражданской службе должны разрабатываться в первую очередь с учетом национальных особенностей российского общества.

Следует отметить, что в научной литературе и действующем законодательстве Российской Федерации общепризнанная формулировка понятия «коррупционные риски» отсутствует. Анализ источников показывает, что существует несколько подходов к определению этого термина. Так, например, В.В. Астанин определяет «коррупционные риски» как вероятность возникновения коррупционного поведения, которое может быть вызвано несоблюдением обязанностей, запретов и ограничений, установленных для государственных служащих в связи с прохождением государственной и муниципальной службы [1]. О.В. Казаченкова в качестве коррупционных рисков предлагает рассматривать обстоятельства, факторы и явления, возникающие в процессе функционирования органов государственной власти и осуществления служебной деятельности государственных служащих, создающие ситуацию возможного совершения коррупционного правонарушения [4].

Таким образом, с учетом приведенных формулировок «коррупционные риски» можно определить как условия и обстоятельства (причины), мотивирующие и открывающие возможность для публич-

ных лиц вступления в коррупционные отношения под влиянием внешних и внутренних факторов социальной среды.

Возникновение коррупционного риска в процессе совершения коррупционного преступления зависит напрямую от внутренней иерархии ценностей служащих, в силу чего они могут пожертвовать собственным материальным благом для защиты норм закона, профессиональной чести и морали. Причем, особое значение в этой связи оказывает социальная среда индивида, для которой характерно [3]:

1) присутствие в ней обладающих определенным уровнем материального благосостояния лиц, которые достигли данного положения путем осуществления коррупционной или другой криминальной деятельности;

2) существование материально обеспеченной среды, которая возникла в процессе развития личности и снизилась внутри нее, то есть человек, создавший семью, хочет повысить собственный уровень благосостояния, что может послужить мотивацией к преступному разрешению возникшей проблемы;

3) условия характерной комфортной среды, в частности, когда служащий ориентируется на высокие стандарты жизни, а получает невысокую заработную плату, в итоге происходит конфликт интересов человека.

Глубокое исследование причин «укорененности» коррупционных отношений и господства коррупционного поведения российских граждан, сопровождающиеся рядом социальных факторов, во многом позволит сформировать стратегические направления по минимизации коррупционных рисков на государственной гражданской службе, а также по формированию нетерпимого отношения общества к коррупции, как сложнейшему социальному феномену. Выделение таких направлений будет содействовать разработке и реализации новой антикоррупционной политики, что также произведет фундаментальные сдвиги в общественном, групповом и индивидуальном сознании граждан.

Список литературы

1. Астанин В.В. Антикоррупционный мониторинг в Российской Федерации // Российская юстиция. 2010. № 7. С. 2-4.

2. Вахрушев Р.В. Социологический смысл коррупции: субъекты и нормативная система // Теория и практика общественного развития. 2013. № 9. С. 87-91.

3. Духанин С.А. Социально-психологическая обстановка в среде государственных служащих как фактор формирования мотивации к

совершению коррупционного преступления // Юридическая психология. 2015. № 1. С. 28-31.

4. Казаченкова О.В. Конфликтный потенциал государственной службы как фактор возникновения коррупционных рисков // Административное и муниципальное право. 2010. № 2. С. 36-42.

5. Макарова М.Н., Вахрушев В.В. Коррупция как предмет социологического анализа // Вестник Удмуртского университета. 2012. № 3. С. 53.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ РЕГИОНА В ФОРМИРОВАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО КЛИМАТА

Пири Д.Д.

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

Предпринимательский климат представляет собой набор локальных факторов, формирующих возможности и стимулы предприятий к производственному инвестированию, созданию новых рабочих мест и расширению масштабов деятельности. Существенную роль в его формировании играют региональные органы государственного и муниципального управления. В данной статье ставится цель рассмотрения их роли на примере Белгородской области.

1. Органы государственного регионального управления. Непосредственное участие в управлении формированием предпринимательского климата принимает Департамент экономического развития администрации Белгородской области, а точнее, его структурное подразделение – Отдел развития предпринимательства и туризма.

Отдел развития предпринимательства и туризма осуществляет следующие управленческие *функции*:

- осуществляет подготовку актуальных предложений по развитию и поддержки предпринимательства как малого, так и среднего с помощью государства;
- обеспечивает разработку и реализацию;
- организует работу по разработке и предоставлению конкурсной документации;
- осуществляет координацию и контроль деятельности данных организаций;

- оказывает содействие формированию общественных объединений предпринимателей в муниципальных образованиях области в целях защиты интересов малого и среднего бизнеса и осуществления функций самоуправления в этой сфере;
- осуществляет пропаганду и популяризацию предпринимательской и туристической деятельности;
- осуществляет мониторинг использования туристических ресурсов на территории Белгородской области;
- координирует деятельность туроператоров и турагентств в Белгородской области, работающих на рынках въездного, выездного и внутреннего туризма;
- организует проведение аккредитации экскурсоводов и гидов-экскурсоводов, паспортизацию объектов туризма в соответствии с действующим законодательством.

2. *Органы муниципального управления.* Непосредственное участие в управлении формированием предпринимательского климата, как и в предыдущем случае, принимает Департамент экономического развития администрации муниципального образования (в данном случае – г. Белгорода), точнее, его структурное подразделение – Управление экономического развития и инвестиций развития.

В числе основных *задач* деятельности данного Управления – разработка и реализация мероприятий, проводимых администрацией города в сфере инвестиционной политики и поддержки предпринимательства. Управление организует разработку программ поддержки и развития предпринимательства, мероприятий по развитию инфраструктуры по поддержке предпринимательства. Им создана и постоянно пополняется база данных инвестиционных проектов субъектов малого предпринимательства, получивших поддержку из городского и областного бюджетов, а также реестр малых предприятий, индивидуальных предпринимателей города Белгорода. Осуществляется рассмотрение обращений субъектов малого предпринимательства по вопросам ведения бизнеса, анализируется нормативно-правовая база, регулирующая инвестиционную и предпринимательскую деятельность в городе Белгороде, готовятся предложения по ее совершенствованию. Управление проводит анкетирование субъектов малого предпринимательства по актуальным проблемам и препятствиям в развитии бизнеса, оказывает консультативную и методическую помощь субъектам малого предпринимательства по вопросам, связанным с осуществлением ими предпринимательской деятельности. Отметим также такую важную функцию как содействие участию предпринимателей в выставочно-ярмарочной деятельности.

3. *Институт Уполномоченного по защите прав предпринимателей.* Смысл деятельности Уполномоченного (омбудсмена) заключается, уже по определению, в защите прав предприятий. Его деятельность осуществляется на основе тесного взаимодействия с Уполномоченным при Президенте России по защите интересов бизнеса, предпринимательским сообществом области, органами государственной власти и местного самоуправления, прокуратурой, правоохранительными и судебными органами. Для координации работы с предпринимательским сообществом создан общественный совет, в состав которого вошли руководители общественных организаций, защищающих интересы бизнеса.

В адрес Уполномоченного ежегодно поступают несколько десятков обращений предпринимателей. Они охватывали сферу арендных отношений, взаимоотношений с торговыми сетями, взыскания задолженности с покупателей, неисполнения решений арбитражного суда службой судебными приставами, сложности получения кредитов, а также несколько обращений по вопросам деятельности контрольно-надзорных организаций и правоохранительных органов области. Но большинство обращений затрагивает компетенцию органов местного самоуправления по различным вопросам, поэтому предстоящая совместная работа с общественными помощниками может дать хороший результат в случаях нарушений и ущемлений прав предпринимателей в ходе их деятельности.

Важную роль в деятельности Уполномоченного играют его общественные помощники (всего их 22, в том числе по одному в каждом муниципальном районе).

Общественные помощники наделяются *следующими полномочиями:*

- организовывать личный приём граждан, вести учёт вопросов, по которым они обращались и предварительных результатов их рассмотрения;
- по согласованию с Уполномоченным самостоятельно давать ответ заявителю или передавать обращение для работы Уполномоченному;
- готовить экспертные заключения по жалобам;
- представлять Уполномоченному ежеквартальный и годовой отчёты о своей деятельности в срок до 5 числа месяца;
- по поручению Уполномоченного участвовать в проверках субъектов предпринимательской деятельности;

Систематически в адрес омбудсменов будут направляться рекомендации по планам работ. Кроме того, омбудсмены вправе работать и

по своим планам, во взаимодействии с органами местного самоуправления, общественными организациями, предпринимателями, контролирующими организациями.

КОМПАРАТИВНЫЙ АНАЛИЗ ВОСПРИЯТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УГРОЗ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ РОССИЯН РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ КАТЕГОРИЙ

Питка С.Н.

канд. соц. наук, доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью НИУ «БелГУ»

Важным компонентом общенациональной безопасности страны является социальная безопасность населения России. Существующие внешние и внутренние угрозы политического, экономического, социального, военного, экологического, техногенного, информационного и иного характера без принятия соответствующих упреждающих и отражающих мер безопасности способны оказать дестабилизирующее воздействие на состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства во всех сферах их деятельности.

Социальная безопасность – интегральное понятие, обозначающее эффективное функционирование социальной сферы, предотвращение деструктивных явлений¹ и процессов, сохранение и развитие условий, средств и способов социализации человека, обеспечение его образа жизни, благосостояния, соблюдение неотъемлемых прав и свобод, духовно-нравственных ценностей.

Проблема социальной безопасности тесно связана с безопасностью личности, общества и государства. Определению статуса понятия «социальная безопасность» посвящены работы Н.С. Данакина, В.Н. Иванова, Д.Н. Карпухина, В.Н. Ковалева, В.Н. Кузнецова, Г.И. Осадчей, В.И. Патрушева, А.Н. Сухова, Р.Г. Яновского и других исследователей.

В отечественной науке отсутствует однозначно трактуемая концепция социальной безопасности. В научных работах некоторых исследователей безопасность отождествляется со стабильностью и воспринимается не только как состояние социальной системы, при котором она способна нормально функционировать и наиболее полно удовлетворять потребности общества. Ряд ученых определяют безопасность как общественную категорию, т.е. безопасность деятельности в основных сферах общества (политической, экономической, социально-бытовой, социокультурной и социально-экологической): такую пози-

цию разделяют А.Н. Сухов, А.Н. Борисевич, Н.Н. Потрубач, Г.С. Вечканов, Л.Г. Гусякова, О.Н. Яницкий, Г.В. Осипова [1].

В исследовании В.Н. Кузнецова безопасность связана с обеспечением защищенности человека, его интересов и ценностей, а также делается акцент на субъективном характере феномена безопасности [2].

Т.В. Попова рассматривает систему безопасности как «совокупность мер, принимаемых на разных уровнях и при различных условиях, которые необходимы для ликвидации внешних и внутренних угроз устойчивого развития человека, как личности, непосредственно общества, государства, его экономики [3]. То есть, социальная безопасность по своему понятию соответствует требованиям, которые присущи социальным институтам.

В современной российской действительности проблема социальной безопасности является достаточно актуальной. Подтверждением тому являются данные социологического исследования, в котором были опрошены белгородцы разных возрастных категорий (от 18 и старше 50 лет). Наиболее активно заявили о том, что проблема социальной безопасности является актуальной респонденты в возрастной категории от 18 до 30 лет и от 40 до 50 лет, хотя и для респондентов возрастной категории 30-40 лет данная проблема является не менее значимой. Неактуальность данной проблемы отметила незначительная часть респондентов в возрасте 18-30 лет.

Мы попросили респондентов указать наиболее значимые с их позиции социальные угрозы, к числу которых большинство респондентов в возрасте 18-30 лет отнесли здоровье собственное и близких (62,0%), страх за их безопасность (57,0%), опасение войны (57,0%) и терроризма (57,0%). Также респонденты данной возрастной категории обеспокоены состоянием преступности и насилия (52,0%) и состоянием окружающей среды (47,0%).

Для респондентов в возрасте 30-40 лет наиболее актуальны такие угрозы, как «свое здоровье и здоровье близких» (87,5%), страх за безопасность своих близких (75,0%), чуть меньше их волнует нарушение прав и свобод человека (11,0%), а также безработица и неясность перспектив (9,5%).

Для респондентов в возрасте от 40 до 50 лет также наиболее актуальны такие угрозы, как собственное здоровье и здоровье близких (67,0%). В меньшей степени респонденты данной возрастной категории испытывают тревогу за безопасность своих близких (33,0%), их меньше беспокоит нелюбимая работа (32,0%) и также как 30-40-летних респондентов меньше их волнует нарушение прав и свобод человека (11,0%), безработица и неясность перспектив (11,0%).

Мы попросили респондентов отметить те социальные угрозы, которые представляют опасность для жизни. Среди наиболее актуальных в этом отношении «агрессивность окружающих». Данную угрозу отметили 98,0% респондентов в возрасте 40-50 лет, 75,0% 30-40 летних респондентов и лишь 28,5% респондентов в возрасте 18-30 лет.

Респонденты в возрасте 18-30 лет отметили такие жизненно важные угрозы как: аварии, ДТП (71,5%), алкоголь, курение, наркотики (67,0%), угроза терроризма (57,0%) и войны (57,0%) Чуть меньше отмечалась такая угроза как «рост заболеваемости» (52,5,0%), хотя отметим, что по сравнению с другими молодые респонденты в большей степени отметили данную позицию.

Загрязнение окружающей среды наиболее значимо для респондентов в возрасте 30-40 лет (62,5%), равно как и криминализация среды (50,0%). Такие угрозы как война (37,5%), стихийные бедствия (25,0%), алкоголь, курение и наркотики (16,0%), аварии, ДТП (12,5%), терроризм (12,5%), рост заболеваемости населения (12,5%) менее значимы для данной возрастной категории.

Что касается возрастной категории 40-50 лет, то помимо указанной выше проблемы агрессивности окружающих для этой категории значимыми угрозами оказались криминализация среды (66,0%), война (34,0%), загрязнение окружающей среды (34,0%). Достаточно незначительна для этой группы респондентов угроза терроризма (17,5%).

Таким образом, наиболее значимыми жизненными угрозами для респондентов от 18 до 30 лет являются аварии, ДТП, алкоголь и наркотики, а для 30-летних и 40-летних респондентов – агрессивность окружающих.

Пытаясь выяснить характер представлений жителей Белгорода о том, возможно ли улучшение социальной безопасности в городе, мы задали им подобный вопрос.

Так, мы можем заметить, что респонденты всех возрастных категорий ответили на этот вопрос положительно, причем наиболее оптимистично настроена молодежь (91,0%), респонденты в возрасте 40-50 лет (77,0%) и 30-40 лет (75,0%).

Таким образом, восприятие социальных угроз неодинаково у разных возрастных категорий, между тем ее актуальность и значимость очевидна для всех респондентов. Наиболее значимой социальной угрозой для респондентов всех возрастов выступает *здоровье собственное и здоровье близких*. Страх за безопасность близких чувствуют респонденты 18-30 лет и 30-40 лет, в то время как более старшие респонденты такой тревоги ощущают меньше. Молодежь более, чем другие возрастные категории опасается войны и терроризма, а также обеспокое-

ны состоянием преступности и насилия и состоянием окружающей среды, которая также существенна как угроза для 30-40-летних респондентов.

Жизненно опасными социальными угрозами респонденты в возрасте 30-40 и 40-50 считают агрессивность окружающих и криминализацию и загрязнение окружающей среды, в отличие от молодежи, которая в качестве таких угроз видит аварии, ДТП, алкоголь, курение, наркотики, рост заболеваемости, причем, респонденты 30-40-летнего возраста, напротив, не считают эти угрозы жизненно опасными.

Список литературы

1. Борисевич А.Н., Потрубач Н.Н. Социально-экономическая безопасность социума // Социально-гуманитарные знания. 2011. №3.
2. Кузнецов В.Н. Безопасность через развитие. М., 2000. 234с.
3. Попова Т.В. Фактор социальной безопасности в институциональном контексте современной России: автореф. дис. канд. социол. наук. Волгоград, 2007. 29 с.

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В КОННОМ СПОРТЕ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Питка Я.А.

аспирантка НИУ «БелГУ»

Жизнь человека немислима без взаимодействия. Взаимодействие присутствует во всех сферах жизнедеятельности людей, в том числе и сфере спорта. Спорт представляет организованную по определенным правилам деятельность людей, заключающуюся в физической или интеллектуальной активности, совершаемой с целью соревнования и предполагающую межличностные отношения, возникающие в ее процессе. Слово «спорт» пришло из английского слова «*sport*», которое, в свою очередь является сокращенной формой от старофранцузского «*desport*» – «игра», «развлечение» [1].

Среди самых разнообразных видов спорта отметим конный спорт, который появился очень давно. В 1900 году конный спорт был включен в программу летних Олимпийских игр, а начиная с V Олимпиады в Стокгольме, этот вид спорта присутствует на всех летних Олимпийских играх.

В 1921 году по инициативе Пьера де Кубертена были созданы несколько международных спортивных федераций, основной задачей которых была разработка единых международных правил проведения соревнований, и в их числе была Международная федерация конного спорта (FEI).

Инициаторами и основателями FEI были национальные федерации Швеции, Бельгии, Дании, США, Франции, Италии, Японии, Норвегии. На момент организации в составе FEI было всего 8 национальных федераций [2]. Официальным языком FEI первоначально также стал французский, что отразилось на официальном флаге FEI, неизменного с момента основания организации. На флаге Международной Федерации на белом поле изображена фигура Георгия Победоносца, поражающего копьём змея, а вокруг на черном бордюре надпись на французском языке (Международная Федерация конного спорта).

Первым президентом FEI был французский аристократ барон дю Тейл: опытный конноспортивный чиновник, который оставался президентом FEI до 1927 года. Следующие два президента FEI были голландцы – генерал-майор кавалерии Джерит Йохансен Марис и успешный спортсмен-конник Чарльз ван Уффорд. С 1931 по 1935 год Президентом FEI стал американский генерал-майор, ветеран трех войн и шеф американской кавалерии Гай В.Генри, а затем – немец – барон Макс вон Холзинг-Берстет. Впоследствии президентами федерации являлись финн Магнус Ридман и бельгиец барон Гастон де Трайнной. В 1936 году членами организации состояли 31 национальная федерация, представлявшие страны Европы, Азии, Америки, Африки и Австралии.

Самый заметный вклад в развитие международной федерации внес представитель британского королевского дома Принц Филип Герцог Эдинбургский, который занимал пост Президента FEI в течение 22 лет. Принц Филип был прекрасным конником и известным в Великобритании игроком в поло. Благодаря его усилиям в число официальных видов был включен такой вид конного спорта, как драйвинг.

В 1986 году Президентом была избрана дочь Принца Филиппа и королевы Елизаветы Принцесса Анна, прославившаяся в троеборье и ставшая первой женщиной на посту Президента FEI. Впоследствии пост Президента FEI занимали женщины: принцесса Анна, испанская инфанта Донья Пиляр де Бурбон, которая не имела олимпийских успехов в конном спорте, но обладала огромным опытом патронажа крупных гуманитарных проектов в области медицины и защиты детей. С 2006 года Международную федерацию конного спорта возглавляет принцесса Хайя, которая является тринадцатым по счету Президентом в истории FEI и третьей женщиной на этом посту.

Несмотря на сотрудничество как основную направленность международной федерации конного спорта, в деятельности данной организации имели место непростые международные отношения, в частности, с нашей страной. Международный конноспортивный мир не сразу

признал конный спорт СССР, который начал интегрироваться в международное сообщество в 1952 году, когда советская федерация конного спорта вступила в FEI, при этом отношение к советским конникам было достаточно «холодное», причиной чего являлось то, что многие руководители национальных федераций, и собственно FEI принадлежали к различным монаршим дворам Европы и не хотели иметь никаких дел с людьми, расстрелявшими российского императора Николая II с семьей, уничтожившими многочисленные аристократические фамилии.

В 1956 году выступления советских конников на Олимпиаде, которые закончились полным провалом, обострили еще больше напряженное и отношение. Год спустя эта непростая ситуация изменилась благодаря ответственному секретарю секции конного спорта И. Ф. Бобылеву, который подготовил объемный доклад на тему ветеринарного контроля в конном спорте, которая в Европе была практически не изучена. Тема доклада оказалась настолько неожиданной и актуальной, что захватила всех без исключения присутствующих, вызвав гром аплодисментов.

Благодаря этому событию, напряженные отношения между СССР и FEI были налажены. Доклад Бобылева настолько поразил делегатов Ассамблеи, что было решено создать новую структуру – ветеринарный комитет FEI, председателем которого и был избран И.Ф. Бобылев, руководивший им на протяжении 20 лет. Современные принципы ветеринарного контроля, ветеринарный регламент FEI, основы антидопингового контроля были созданы в те годы под руководством И. Ф. Бобылева, при этом его многолетняя дружба с Принцем Филиппом укрепляли позиции советского конного спорта, поднимали авторитет наших всадников. Отношения стали настолько «теплыми», что в 1973 году FEI отдала СССР право провести чемпионат Европы по троебрю в Киеве, а в 70-х годах миссию представления наших коников в глазах международного конноспортивного сообщества стала с успехом выполнять Е.В. Петушкова.

В настоящее время высшим директивным органом является Генеральная Ассамблея FEI, в которой принимают участие делегаты от всех национальных федераций, входящих в ее состав.

Конный спорт относится к одной из сфер спортивной деятельности людей, в которой возникают как деструктивные, так и конструктивные взаимоотношения, но при этом общие цели участников таких отношений и любовь к лошадям способствуют и будут способствовать в дальнейшем укреплению отношений и сотрудничеству многих стран.

Список литературы

1. Спорт [электронный ресурс] Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82>.
2. Конный спорт: Международная Федерация конного спорта. 65 лет у руля. [электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.goldmustang.ru/magazine/sport/248.html>.

ОСОБЕННОСТИ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОТИВОСТОЯНИЯ РОССИИ И ЗАПАДА В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ

Подвигайло А.А.

канд. истор. наук., доцент

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

Общеизвестно, что современный этап развития России характеризуется обострением отношений со странами Западной Европы и США. Причин подобной конфронтации довольно много и носят они комплексный характер, а также, имеют многовековую историю. Начавшееся ещё при Иване IV Васильевиче противостояние Московского царства с Западом в Ливонской войне (где на первых порах основными соперниками России были Польша и Литва, а впоследствии к ним присоединились Швеция и Дания), и, с переменным успехом, продолжается и до сих пор, а единственное, что менялось в этом почти что полувеком противостоянии – это противники, формы и методы противостояния [12].

Вышеуказанные исходные параметры противостояния (противники, формы и методы противостояния) так же претерпевали качественные и количественные видоизменения. Так интенсивное развитие капиталистических отношений, и, как, следствие этого, промышленности в Европе 16-17 веков, давали определённое преимущество Швеции в противостоянии с феодальной Россией при Иване Грозном и первых Романовых. В тоже время, реформы Петра I, свели шведское преимущество на нет: феодальная Россия в короткие сроки получила мощную промышленность, обеспечившую ей победу в Северной войне, продлившейся 21 год. Император Пётр I, смог адаптировать феодально-крепостническую Россию к промышленно-экономическим реалиям Европы XVIII века, что дало России если не преимущество в противостоянии с ведущими Европейскими державами, то определённый па-

ритет сил. Вместе с тем, усиление Российской Империи при Петре I придало новый импульс геополитическим противоречиям в Европе.

Реформы Петра обеспечили стабильно развитие Российской Империи более чем на 150 лет. Вплоть до Крымской войны, которая показала всю дряхлость и анахроничность феодально-крепостнического строя, составлявшего оплот российской монархии. Поражение России в Крымской войне, где её главными противниками выступали ведущие европейские державы – Британская и Французская империи, ознаменовало качественно иной скачек в геополитическом противостоянии. Началось противостояние имперских экономик: на западе капитализм плавно переходил в новую стадию своего развития, - империализм, а России пришлось форсировано проводить комплекс буржуазных реформ, затянувшийся на десятилетия, чтобы начать строить у себя капиталистическую промышленность

Активная политика русских царей и российских императоров в деле собирания, а затем расширения российских земель привели к тому, что территория России с 1646 года по 1914 год выросла с 14,1 млн. км. До 21, 8 млн км. или в 1, 55 раза [18, с.27]. Вместе с тем, расширение границ империи, сопровождалось диспропорциями в промышленном развитии. Так уровень промышленного производства Российской Империя к началу Первой мировой войны (1913 год) в мировом масштабе составлял – 5,3%, в то же время у Германии- 15,7, Великобритания – 14 %, США – 35,8 % [10]. Отставание России в экономическом развитии, наглядно проявилось в начавшейся в 1914 году Первой Мировой войне.

Первый период данного вооружённого конфликта можно назвать «войной вооруженных людей», когда на поле боя решающая роль отводилась большим массам пехоты, артиллерии и конницы. Второй период мировой войны можно считать уже вооружённым конфликтом совершенно иного типа. В 1916- 1918 гг. на поле боя главную роль уже играли газовые атаки, авиация и под конец войны – танки [9]. Российская промышленность не справилась с обеспечением потребности воюющей армии ещё на первом периоде данной войны и ярким тому подтверждением был «снарядный голод» военной компании русской армии в 1915 году.

Отставание в развитии молодой капиталистической российской промышленности, привело к поражению и краху Российской Империи и появлению новой страны – Союза Советских Социалистических республик, которому было суждено продолжить геополитическое противостояние с передовыми странами Европы и США. СССР находившийся под западными санкциями с момента своего возникновения в

1922 году, смог не только создать мощную военную промышленность, но и успешно противостоять западу до середины 80-х годов XX столетия. К середине 80-х годов экономика и технологии в США, Европе и Азии сделали качественный скачок: в развитых западных странах сформировалось так называемое постиндустриальное общество, которое отличается следующими принципиальными особенностями: на передний план в его развитии выходят три составляющих – информация, наука и сверхсложная экономика.

Интенсивному развитию постиндустриальной экономики на Западе и в Азии способствовала «революция менеджеров». Современный менеджмент позволяет решать целый ряд конкретных проблем: определять цели и задачи управления; разрабатывать системы мероприятий по их достижению; разделять задачи на конкретные виды операций; координировать взаимодействие различных подразделений; совершенствовать иерархическую структуру; оптимизировать процесс принятия решений; проводить поиск эффективных стилей руководства и мотивации деятельности. Все это позволило резко улучшить организацию производства и эффективность управления. Таким образом, появление постиндустриального общества и внедрение информационных технологий означало мощный прорыв в военно-техническом развитии общества [6, с.8-10].

К подобному развитию событий правящая в СССР номенклатура оказалась явно неготова, и вместо модернизации советской экономики, был взят курс на форсированное построение в социалистической стране – капитализма по европейскому и американскому образцам, что означало крах СССР.

С распадом СССР, в геополитическую «игру» с Западом вступила Российская Федерация, руководство которой так же, как и при Александре II, форсированными темпами стало строить развитую капиталистическую экономику на осколках социалистической промышленности бывшего СССР. Успехи в развитии промышленности Российской Федерации дали импульс к активизации её внешней политики с середины 2000-х годов. В 2014 году Россия вернула Крым, что послужило отправной точкой качественно нового для современной России витка противостояния с США и западной Европой. Современные отечественные эксперты и политики при анализе происходящих событий часто употребляют такие термины как «холодная война» или «информационная война». Термином «холодная война» характеризовалось противостояние СССР и США после Второй мировой войны, то есть противостояние двух систем – социалистической и капиталистической. На данный момент мы имеем противостояние внутри глобальной ка-

питалистической системы. Поэтому на наш взгляд было бы более точно охарактеризовать нынешний виток противоборства России и Запада – «информационной войной» [6].

Сам термин «информационная война» и, собственно говоря, «информационная война» как способ борьбы, - появился во второй половине XX столетия, во многом как ответ на гонку вооружений. Огромные затраты на создание новых и поддержание в боевой готовности имеющихся вооружений, выдвинули необходимость поиска менее затратных и более эффективных способов ведения войны.

Новая война или война XXI столетия, мыслится современными стратегами не столько противостоянием армий и флота, а сколько мощнейшим инструментом манипулирования общественным мнением. Для концепции информационной войны абсолютно неважно наличие у противника ядерного оружия, так как оно в большей степени является «политическим аргументом». Применение ядерных бомб сопряжено с катастрофическими последствиями как для тех, против кого его применили, так и для тех, кто применил, ведь радиация не разбирает кто прав, а кто виноват. Экономические последствия применения ядерного оружия так же не в пользу последнего, ибо применять ядерные бомбы не выгодно: территория, подвергшаяся атомной бомбардировке практически не пригодна для использования. А это в условиях нарастающей борьбы за природные ресурсы просто не допустимо [9, с.30].

Если посмотреть на динамику развития военной доктрины во второй половине XX столетия с позиции экономической, то получается, что передовые державы искали эффективное средство уничтожения противника, с наименьшими потерями в личном составе собственной армии и с наибольшим разрушительным эффектом, при сохранении территории противника доступной для экономической деятельности.

Таковой «панацеей» и явилась «информационная война» [9, с.30]. Новое информационное оружие по своему эффекту превзошло все ожидания его разработчиков. При относительно малых затратах оно давало и даёт потрясающий экономический эффект. Стратегия информационной войны предполагает использование политических противоречий в «интересующей» стране, в интересах третьих заинтересованных держав. Любые события в рамках политического противостояния могут быть соответствующим образом «обработаны» через СМИ и Интернет и использованы для обострения конфликта и трансформации его в затяжной политический кризис, который приведёт в лучшем случае к смене правительства и президента (Грузия, 2003 г.; Украина, 2004 и 2013 г.) или, в «худшем случае», к контролируемой гражданской войне (Ливия 2011, Сирия с 2011 и по сегодняшний день).

Базисным элементом стратегии современной информационной войны является *абсолютная вариативность её идеологической составляющей*. Это может быть тезис о защите «прав человека» и «свободы личности», существующие в различных транскрипциях и признающиеся незыблемой основой построения гражданского общества. Или же наоборот идеи о защите «веры наших предков», территории, «где жили наши деды и прадеды» и т.д. [17, с. 8-13].

Спецификой современных информационных войн является идея неструктурного управления людскими массами, которая предполагает активные действия со стороны «свободной личности» по защите своих прав и свобод или же защите всех угнетаемых, или защите своей веры и земли. Вариативность идеологии предполагает широкий спектр воздействия на отдельную личность: та или иная «сакральная» идея, – тиражируется через СМИ для формирования необходимой модели поведения или бездействия людских масс. Собственно говоря, на данном этапе информатизации, любая идея, распространяемая через СМИ, найдёт своих последователей готовых к действию [13, с.67-70]. Самим «массам» отведена роль исполнителей – «солдат». При этом благодаря «незримой» работе «командно-управленческих структур» сами «солдаты» уверены, что творят историю по их собственной воле. Главная задача «солдат» - организация и участие в государственном перевороте.

Важной составляющей обеспечивающей успех информационной войны, является глобальная экономика: большинство современных стран объединены в единый глобальный рынок и осуществляют взаимодействие через глобальные финансовые институты, глобальные платёжные системы и глобальные СМИ, которые контролируются ЕС и США. Собственно говоря, во многом благодаря, активному развитию глобальной экономики, - информационная война, как средство достижения своих целей и метод подавления противника получила своё применение и развитие.

Рассмотрим отдельные аспекты информационной войны, проводимой странами ЕС и США в отношении Российской Федерации.

После событий весны 2014 года и воссоединения Крыма и России, а также, начавшихся событий на Юго-Востоке Украины можно говорить о том, что к началу 2015 года Запад определился в отношении своей стратегии применительно к Российской Федерации. Венное вмешательство было исключено по причине фактора неопределённости: у России второй ядерный арсенал в мире, да и война против России с применением обычных вооружений так же содержала в себе

определённые факторы риска. Поэтому ставка была сделана на информационную войну.

Информационная война против России имеет свою специфику и рассматривается Западом как *комплексное воздействие*: первым направлением для «удара» был выбран *финансово – экономический сектор* Российской Федерации, против которого начали постепенно вводить разнообразные санкции, чтобы затормозить развитие российской экономики, а то и вовсе привести её в состояние регресса.

Экономические санкции против России можно условно разделить на три направления:

1) санкции против банковского сектора (усложнение или прекращение возможности для российских банков получить кредит за рубежом). Так по состоянию на 2018 год под санкции США попали 14 крупнейших отечественных банков, в числе которых «Сбербанк» и «ВТБ» [14].

2) санкции против промышленности (запрет или ограничения кредитования российских компаний, запрет на продажу России отдельных видов промышленных товаров, в том числе и высокотехнологичной продукции, запрет экспорта технологий и в том числе технологий двойного назначения). К примеру, в сентябре 2018 года США были введены санкции относительно 12 отечественных компаний: 5 из которых (Аэрокомпозит», Обнинское научно-производственное предприятие «Технология» (ОНПП «Технология» им. А.Г.Ромашина), конструкторское бюро «Авиадвигатель», научно-производственная корпорация «Системы прецизионного приборостроения» (АО «НПК «СПП») и Воронежский НИИ «Вега» попали под американские санкции за поддержку деятельности российских компаний из военной аэрокосмической отрасли [3].

3) санкции против российского госдолга (об их подготовке в США заговорили в начале июля 2018 года, тогда планировалось, что законопроект может быть рассмотрен американским Конгрессом до конца 2018 года) [1]

Вторым направлением для «удара» Западом была избрана непосредственно сама российская политическая система [7]. По мере постепенного воздействия санкционной политики, провоцирующей стагнацию в экономике и обостряющей социальную напряжённость в обществе, началась политика постепенной дискредитации российской власти в глазах российской и мировой общественности. Для чего был проведён целый ряд масштабных акций, как террористического характера: в небе над Донбассом был сбит малайзийский Boeing 777 [2], а в английском Солсбери произошла попытка «отравления» бывшего

агента британских спецслужб Сергея Скрипаля [8]. Так и политических акций: попытки «реформ» ООН с исключением России из Совета безопасности или «переформатирования» самого Совбеза ООН [5]. К политическим акциям ЕС и США можно отнести и «допинговые скандалы» в российском спорте, приведшие к дисквалификации российской олимпийской сборной на олимпиаде в Пхёнчхане [19].

Третьим направлением удара стала внешняя политика Российской Федерации. Для атаки на этом направлении, США и ЕС, отошли от своеобразного «моратория» на применение в отношении России военной силы. Конечно речь не идёт о прямых боестолкновениях с блоком НАТО, но вот противостояние в «локальных» конфликтах, в третьих странах, с США и их союзниками имеет место. Цель действий США и ЕС относительно внешней политики России – нивелирование достигнутых ею успехов и подчинение внешнеполитических усилий нашей страны – своим политическим интересам. Для решения данной цели США стремятся создать зоны напряжённости в российском приграничье. К примеру, для решения данной цели США то саботирует работу минской контактной группы, то настаивает на активизации данного формата, при этом поставляют Украине летальное оружие для продолжения войны. Такой подход американцев не даёт шанса конфликту на Донбассе на урегулирование, создавая зону напряжённости на границе России. Угроза перерастания конфликта на Донбассе в широкомасштабную войну, даёт американцам дополнительный козырь в переговорах с российским руководством.

Постоянно идут прямые угрозы и провокации относительно российского ограниченного контингента войск выполняющего задачи в Сирийской Арабской Республике. Так американский президент Д.Трамп «готовился бомбить российские объекты в Сирии» [16], а частности атаки беспилотных летательных аппаратов на российскую базу Хмеймим, по заявлению российских военных, координировались военными США[11].

Проводя свою информационную войну против России США и ЕС придерживаются долгосрочной стратегии, работа по всем трём направлениям рассчитана на долгосрочную перспективу. Поэтому все санкции и антироссийские акции носят весьма дозированный характер.

Таким образом, информационная война против Российской Федерации носит комплексный характер, имеет долгосрочную стратегию и нацелена на конкретные результаты в обозримом будущем. От самой России зависит сбудутся ли планы США и ЕС или им будет противопоставлен достойный ответ, в духе Петра Великого или советских пятителок индустриализации.

Список литературы

1. Астапкович В. Аналитик рассказал о последствиях санкций США против госдолга России. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/economy/20180802/1525800161.html> (дата обращения 16.11.2018).
2. Гурьянов С. Малайзия отказалась признавать Россию виновной в крушении «Боинга» в Донбассе. [Электронный ресурс] URL: <https://vz.ru/news/2018/5/31/925599.html> (дата обращения 16.11.2018).
3. Калюков Е., Ткачѳв И., Комарова В., Сидоркова И. Минторг США ввел санкции против 12 российских компаний. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/25/09/2018/5baa3e529a7947ee647a83e4> (дата обращения 16.11.2018).
4. Кларк Р. Нейк Р. Третья мировая война: какой она будет? СПб.: «Питер», 2011. 336 с.
5. Лавритов А. Лишить Россию права вето в Совете Безопасности ООН? [Электронный ресурс] URL: <https://publizist.ru/blogs/0/12106/> (дата обращения 16.11.2018).
6. Лисичкин В.А., Шелепин Л.А. Третья мировая (информационно-психологическая) война. М.: Эксмо, 2003. С.11-12.
7. Моисеев В.В. Государственная политика противодействия коррупции в современной России. Москва.: DirectMEDIA, 2014. 504с.
8. Отравление Скрипалей: Россия и Британия обменялись выпадами в Совбезе ООН. [Электронный ресурс] URL: <https://www.bbc.com/russian/news-45434763> (дата обращения 16.11.2018).
9. Подвигайло А.А. Целютина Т.В. Трансформация экономической и военно-технической доктрины современного общества как доминирующий фактор развития институтов гражданского общества. // Власть. 2015. №9. С.27-32.
10. Промышленность Российской Империи. [Электронный ресурс] URL: <http://www.protown.ru/information/hide/6606.html> (дата обращения 16.11.2018).
11. Россия обвинила США в управлении беспилотниками, атаковавшими Хмеймим [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/syria/20181025/1531433348.html> (дата обращения 16.11.2018).
12. Самсонов А. Информационная война Запада против Ивана грозного. [Электронный ресурс]. URL: <https://topwar.ru/102277->

informacionnaya-voyna-zapada-protiv-ivana-groznogo.html (дата обращения 16.11.2018).

13.Соколов А.В. 2015. Электронные коммуникации в социальной активности граждан. //Власть.2015. № 3. С. 67-70.

14.Список российских банков, попавших под санкции США. [Электронный ресурс] URL: https://risk-monitoring.ru/?action=article&title=US_sanctions (дата обращения 16.11.2018).

15.Тоффлер Э. Тоффлер Х. Война и антивоина. М.: АСТ, 2005. 412с.

16.Ходарёнок М. Война на пороге: будет ли Трамп бомбить россия в Сирии. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/opinions/4943947> (дата обращения 16.11.2018).

17.Шарп Д. От диктатуры к демократии: Стратегия и тактика освобождения. М.: Новое издательство, 2012. 84 с.

18.Шишков В.В. Территориальная экспансия Российской Империи: от расширения к политической интеграции и унификации пространства. // Социум и власть. 2012.№2.С. 124-128.

19.Шитов А. Наш путь в Пхенчхан, или "Спорт вне политики" по-американски. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/opinions/4943947> (дата обращения 16.11.2018).

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Сологуб О.О.

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

Особенности управленческого контроля в муниципальной службе обусловлены характером данной службы, ее функциональной и организационной спецификой. Контроль осуществляется в контексте институциональных особенностей данной службы, ее задач, функций и принципов. Все это обуславливает специфику контроля, его приоритеты и технологии. Специфика управленческого контроля в сфере муниципальной службы выражается в его объекте и предмете, субъекте и механизмах, технологиях осуществления.

В данной статье предполагается рассмотрение *субъектной «составляющей»* управленческого контроля, отличительные особенности которой выражаются, во-первых, в особой – пассионарной – роли ру-

ководителей, во-вторых, в осуществлении определенных контрольных функций местным населением.

Поведение, личный пример руководителей всех уровней задают общий тон того или иного морального климата в организации. Личные качества и поведение руководителей, особенно на высших уровнях руководства – самый важный фактор поддержания ценностей муниципальной службы.

Статус руководителя предполагает наличие не только прав, но и обязанностей, а также моральных обязательств по отношению к подчиненным. В науке эта дилемма рассматривается в более широком контексте разных стилей руководства – авторитарного, демократического и «либерального». Для разных типов коллективов оптимальными являются и разные типы руководства.

В частности, в муниципальной службе чисто авторитарный стиль и неэффективен, и морально неприемлем, поскольку порождает отчуждение и сковывает инициативу служащих. Наиболее продуктивно сочетание авторитарного и демократического стилей в разных пропорциях в зависимости от специфики коллектива и решаемых им задач. Разумеется, дисциплина и подчинение необходимы в любом случае, но в гораздо более гибких и мягких формах, чем, скажем, в военных или аналогичных им коллективах.

Весьма существенно, когда руководитель относится к своим сотрудникам не как к функциональным «винтикам», а демонстрирует уважение к личности служащего, к его достоинству. Он должен поддерживать с подчиненными режим диалога, в том числе – инициировать обсуждение моральных аспектов муниципальной службы. Это – одна из его обязанностей.

Между руководителем и подчиненным должны существовать отношения взаимного доверия. И здесь очень важна норма, обозначаемая как *«возможность говорить начальству правду»*, не исключая и тех случаев, когда такая правда по той или иной причине руководителю неприятна, либо он не согласен с точкой зрения подчиненного. Только это обеспечивает доверие и необходимый контакт «верха» с реальностью. В противном случае появляются лицемерие, цинизм и довольно быстро подрываются и ценности муниципальной службы, и ее эффективность [1].

Смысл муниципальной службы, как уже отмечалось, это – удовлетворение интересов местного сообщества, улучшение качества жизни населения. Уровень социальной удовлетворенности населения выступает критерием эффективности муниципальной службы вообще и осуществляемого в ней управленческого контроля, в частности. По-

сколькx деятельность муниципальных служащих направлена, в конечном счете, на интересы граждан, то их мнение становится основополагающим для оценки этой деятельности.

В целом, управленческий контроль в муниципальной службе имеет морально-этическую направленность, которую характеризуют, прежде всего, *моральные ценности*. Считается, что именно они являются культурной основой административной этики и важным условием организационной эффективности. К моральным ценностям обычно относят честность, ответственность, подчинение закону, компетентность, справедливость, беспристрастность, политическую нейтральность, «социальную чувствительность», эффективность. К числу новых ценностей причисляют склонность к нововведениям, способность к «командной» работе и качество исполнения служебных обязанностей [1].

Но ценности – лишь один из компонентов морально-этического контроля. Не менее важен эффективный механизм их защиты в виде *этического режима*. Как справедливо отмечают исследователи, любые разговоры о ценностях и этических нормах во многом останутся пустым сотрясением воздуха, если нет механизмов их эффективной практической поддержки [1]. К таким механизмам, например, относятся советники, к которым служащие и контактирующие с ними граждане могут обратиться за консультацией в случае потенциального конфликта интересов или других проблем этического характера, в частности, если служащий испытывает давление, побуждающее его к действиям, противоречащим закону, этическим ценностям службы или общественным интересам. Подобные обращения должны носить доверительный, конфиденциальный характер.

В контексте морального климата («этического режима») в административном коллективе следует рассматривать и оценивать и такую «деликатную» и неоднозначную в российском контексте проблему, как информирование служащими соответствующих лиц и органов о противозаконных действиях их коллег и руководителей, а также других органов управления. В Канаде и США для таких действий даже существует специальный термин – *whistleblowing*, предполагающий обеспеченное законом право и обязанность госслужащих сообщать о фактах незаконных или расточительных действий органов или должностных лиц, будучи при этом защищенными от возможного «возмездия» [1].

Один из важных компонентов «этического режима» – *понятие служебной репутации*, наличия у служащего морального авторитета. Под репутацией понимается сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике того или иного человека (или даже коллектива),

основанное на его предшествующем поведении, моральная оценка его поступков и производное отсюда ожидание характера его действий в дальнейшем.

Давно известно: легче поступать правильно, когда точно знаешь, что это, собственно, предполагает. А наиболее ясной формой описания «правильного» поведения многие считают их нормативное закрепление в виде *этических кодексов*. О важности этого компонента свидетельствует принятие Организацией Объединенных Наций в конце 1996 г. Международного кодекса поведения чиновников [1].

Еще один значимый компонент морально-этического контроля – *этическая инфраструктура*, т.е. организации и должностные лица, в обязанности которых входит обеспечение норм этического кодекса и ценностей муниципальной службы. На основе широкого изучения зарубежного опыта А.В. Оболонский предлагает возможный механизм этического регулирования в отечественной ситуации, предусматривающий, в частности, образование комиссий по этике на федеральном и региональном уровнях [1]. На наш взгляд, полезно распространить это предложение и на муниципальный уровень.

Таким образом, морально-этическую направленность управленческого контроля в муниципальной службе выражают: преобладающие в ней моральные ценности, этический режим, служебная репутация, этический кодекс, этическая инфраструктура.

Список литературы

1. Оболонский А.В. Мораль и право в политике и управлении // *Общественные науки и современность*. 2007. № 1. С. 66-72.

ПРИЧИНЫ РАЗВОДОВ МОЛОДЫХ СЕМЕЙ

Токмачева О.А.

магистрант I курса,

Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

За последнее десятилетие мировоззрение людей сильно поменялось. Это связано с неправильным воспитанием в современном обществе. В настоящее время большинство людей изменило своё отношение к разводу, считая, что только он может стать выходом из сложившихся обстоятельств.

Развод – это сильнейшее эмоциональное и психическое потрясение, которое не проходит для супругов бесследно.

Между тем сегодня существует немало супружеских пар, прибегающих к разводу при первом же столкновении с обычными житейскими трудностями. Однако есть и такие пары, где одна из сторон делает все для того, чтобы спасти брак, а другая сторона при этом лишь укрепляется во мнение о собственной исключительности.

Согласно статистике разводов (табл.1) с 2010 года ежегодно разводятся более 50% семей.

Таблица 1

Статистические данные по бракам и разводам

Год	Количество зарегистрированных браков	Количество разводов	% разводов
2010	1215066	639321	52,61
2011	1316011	669376	50,86
2012	1213598	644101	53,07
2013	1225501	667971	54,50
2014	1225985	693730	56,58
2015	1161068	611646	52,67
2016	985836	608336	61,70
2017	104725	611428	58,24

В основном это связано с неподготовленностью к трудностям семейной жизни, ведь после свадьбы все начинают жить вместе и, узнавая друг друга лучше, раскрывают новые недостатки в человеке. Создание семьи – не только радостное событие, но и трудное испытание: тяжело приспосабливаться к привычкам своего партнера, возникает желание его «переделать», «перевоспитать», заставить поступать в угоду твоим желаниям и влечениям.

Каждый второй брак распадается и причины разводов разнообразны: необдуманное вступление в брак, супружеская неверность, отсутствие собственного жилья, чрезмерная помощь родителей и многие другие.

Как показали исследования, наибольший процент разводов дают ранние браки, потому что это является необдуманным решением незрелых людей. Желание «сбежать» от родителей во взрослую жизнь оборачивается негативным опытом у обоих супругов. Юридически, брак считается ранним, если он заключен парнем и девушкой, которые не достигли определенного законодательством возраста. Общественное мнение несколько отличается – мы называем созданную семью ранней, если молодым было 18-20 лет. Однако есть еще психологический фактор, определяющий ранние браки, он не имеет привязки к конкретному возрасту. Например, когда создающие семью парень и

девушка не готовы к этому, поскольку не осознают в полной мере последствий своих действий.

Еще одной важной причиной расторжения браков является супружеская неверность. Семья строится на любви и доверии, но измена в корне разрушает годами нажитое счастье. Супружеская измена всегда являлась и является тяжким преступлением для большинства людей, причем это преступление не только против своей супруги или супруга, но также против любви и счастья. По некоторым исследованиям, 75% мужчин не находят в случайном партнере того, что ожидали, и начинают больше ценить свою жену. Среди неверных жен число таких, кто не испытал ничего, кроме разочарования и угрызения совести, оказалось еще больше - 90%. Супруг осознает, что совершил страшную ошибку, что предал близкого человека и впредь будет дожить своим очагом.

Проблема собственного жилья также имеет значительное влияние на семейную жизнь. Многие молодожены живут с родителями или снимают отдельное жилье. Лишь 13-14% молодых людей отделяются от родителей еще до свадьбы. И в том и в другом случае хочется подкрепить семейные узы стабильностью, хотя проживание с родителями позволяет набраться больше опыта и улучшить материальное положение.

Приобретение квартиры – одна из важных задач, которые необходимо решить молодой семье, сделав первый шаг на пути во взрослую самостоятельную жизнь, но такие серьезные расходы могут себе позволить немногие.

Институт семьи признается основным носителем культурных образцов, наследуемых из поколения в поколение. Семья является необходимым условием социализации личности, ведь именно в семье человек обучается социальным ролям. Стабильность семья – это состояние ее устойчивости как социального института.

В современном мире очень трудно создать семью, но сохранить ее еще сложнее. А зная самые распространенные ошибки, которые приводят к разводам, можно сохранить самое важное – семью.

Список литературы

1. Интернет портал «Молодая семья». Городская целевая программа «Молодой семье – доступное жилье» на 2004 – 2010 годы.
2. http://statistika.ru/stat/stat3/2007/12/11/stat3_9913.html.
3. Алешина Ю.Е. Цикл развития семьи: исследования и проблемы // Вестник МГУ, Сер.14. Психология. 1987. №2
4. Гаспоян Ю.А. Семья на пороге XXI века. СПб. 1999г.

ВКЛЮЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ

Шамаева О.П.

канд. социол. наук, доцент

Хорошун Н.А.

канд. социол. наук, доцент

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

Одним из ключевых направлений деятельности системы управления персоналом современного предприятия является обеспечение процесса функционирования как ключевого аспекта своего непосредственного существования. Управление персоналом организации – многозадачный функциональный комплекс, в основе которого лежит система организационно-экономических, социальных и иных мер, ориентированных на создание условий для эффективной работы и развития. Одной из актуальных задач, решаемых в рамках процесса управления, является задача управления конфликтами. Способность разрешения конфликта является важной характеристикой управленческого звена. Многофакторная составляющая данного явления породило проблему эффективного управления конфликтами, на всех этапах его протекания и в любых организационно-управленческих единицах.

Формирование конфликтов между субъектами единого внутреннего организационного пространства зависит от большого количества факторов, оказывающих прямое или опосредованное воздействие как в целом на само предприятие, так и на работника, в частности. Одним из таких факторов является уровень включенности персонала в работу. Управление включенностью персонала есть ни что иное, как набор принципов, мероприятий и методик, своеобразный управленческий подход. С его помощью руководство компании получает штат компетентных, ответственных, инициативных и активных сотрудников. Каждый из включенных полностью посвящает себя рабочему процессу и прилагает максимум усилий для достижения высокой эффективности труда.

Следует отдавать себе отчет в том, что включенность персонала – это всегда обоюдное взаимодействие, участниками которого выступают работодатель и сотрудник. Такой тип отношений становится возможным при наличии доверия и уважения между ними. Следовательно, необходимо говорить о том, что включенность персонала предполагает заинтересованность своей работой, желание внести свой

вклад в результат деятельности предприятия, эмоциональный подъем на работе и прочее. Включенность персонала отличается от понятия «мотивация», под которой можно понимать некий набор инструментов, с помощью которых руководители стараются побудить людей работать.

Создание высокого уровня включённости является важной задачей большинства современных организаций, т.к. именно такое состояние является тем реальным инструментом, который позволяет выстроить эффективную команду, ориентированную на достижение высоких результатов, основанную на сотрудничестве и взаимодействии, лишенном конфликтов.

Актуальность изучения проблемы организационных конфликтов детерминирована следующими положениями. Существует необходимость в управлении организационными конфликтами очевидна в связи с тем, что на сегодняшний день организационный конфликт – непреходящая и естественная часть деятельности любой организации. Работники имеют уникальные планы, идеи и ценности, которые часто не совпадают с идеями и ценностями других людей – как коллег, так и руководителей. Для управленцев и сотрудников конфликт является одним из главных источников напряжения (стресса) на работе.

Управление организационными конфликтами требует от руководителей высокой компетентности не только в организационно-экономических и юридических вопросах управления, но и в специальных разделах психологических знаний, обеспечивающих решение задач самоорганизации и организации рационального взаимодействия людей в условиях, провоцирующих противодействие и психологическую напряженность.

Организационный конфликт возникает в результате нарушения норм и правил поведения, ценностных ориентиров, несовпадения базисных организационных начал, а также фактических действий членов коллектива, с целью реализации интересов конфликтующих сторон в условиях противостояния, оказывает прямое воздействие как на организацию в целом, так и на отдельного человека в частности, при этом данное воздействие является управляемым со стороны других организационных систем. Организационный конфликт может привести как к конструктивным, так и деструктивным последствиям, в зависимости от условий и причин его возникновения, а также того методического инструментария, который используется системой управления для его разрешения или управления им.

Конфликт в организации есть открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия

людей при решении вопросов как производственного, так и личного порядка в рамках организации или межорганизационного пространства. Является одной из ключевых характеристик организационных отношений, ввиду того, что само организационное взаимодействие изначально содержит в себе поведенческие противоречия (например, сотрудничество против кого-либо), временные противоречия (например, краткосрочные перспективы против долгосрочных), а также структурные противоречия (например, более жесткий подход к управлению против мягкого). Если организация неспособна избежать данных противоречий, то вероятность возникновения конфликта высока. Бесконфликтных организаций не бывает. Но очень важно, чтобы конфликт не был разрушительным для организации. Любое организационное противоречие должно приводить к конструктивному результату, оно не должно затягиваться во времени, не переходить границы общественных и корпоративных норм.

Традиционно конфликт понимается как взаимное противостояние участников вследствие дисбаланса системы отношений, длящееся во времени, вследствие отсутствия согласия по какому-либо вопросу и характеризующееся желанием одной стороны навязать своё понимание проблемы другой стороне. «Толчком начала конфликта выступает создавшаяся напряженность вследствие противоречий. Данные противоречия могут возникать между социальными отношениями, имеющими объективный характер существования, и поведением субъектов этих отношений, имеющим субъективную основу. Они будут выражаться в отклонении от нормального сотрудничества, как качественной характеристики социальных отношений, в рамках трудовой деятельности».

В основе любого конфликта находится конкретная организация, под которой понимается внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействий отдельных и автономных частей целого, обусловленная его строением, а также совокупность процессов или действий, приводящих к образованию и совершенствованию взаимосвязи между частями целого или объединение людей осуществляющих совместную деятельность опираясь на принятые процедуры и правила.

В социальном плане организация представлена социальными институтами и системами, как целостное упорядоченное образование и процесс по формированию такого состояния, т.е. это система социальных групп и отношений между ними.

Определения организационного конфликта достаточно многочисленны, анализ представленных определений организационного конфликта, позволяет выделить ряд обобщающих тезисов, в частности:

1) организационный конфликт возникает только между структурными элементами системы, представленными как отдельными лицами, так и группами лиц, соподчиненными между собой в рамках существующей иерархической структуры;

2) все элементы организационной системы осознанно взаимодействуют между собой в рамках протекающих процессов;

3) наличие у взаимодействующих сторон противоречий как личного, так и рабочего плана, обусловленных различием взглядов на проблему, и выражающихся в противоположно направленных действиях.

4) активная или активно-пассивная позиция конфликтующих сторон при отстаивании собственных интересов;

5) конфликт приносит ущерб организационной системе, не позволяя ей достигнуть поставленных целей, вследствие деструктивного поведения его участников;

6) ориентированность конфликтующих сторон на преодоление конфликта.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что организационный конфликт является не любым столкновением интересов, происходящим в границах конкретной организации, а является столкновением, причиной которого является нарушение норм или правил поведения, ценностных ориентиров, несовпадения базисных организационных начал, а также фактических действий членов коллектива, с целью реализации интересов конфликтующих сторон в условиях противостояния.

Существенным отличием организационного конфликта выступает то, что конфликт данного типа имеет прямые последствия как на организационном уровне, так и на индивидуальном уровне. Так как межгрупповые организационные конфликты влияют на несколько организационных уровней, то стратегии их разрешения должны быть направлены на когнитивное и эмоциональное воздействие на лиц, непосредственно вовлеченных в конфликт, а также оказывать влияние на обменное поведение на организационном уровне.

Данные факторы усложняют соотношение между индивидуальным и организационным уровнем при разрешении межорганизационных конфликтов. Иногда индивидуальные интересы могут совпадать с целями организации, что может изменить эффективность процесса разрешения конфликта. Иногда сотрудники и даже организации могут меняться ролями, что может вызвать временное несоответствие между интересами отдельных работников организаций. По этим причинам

стратегии разрешения организационных конфликтов, касающиеся нескольких уровней, являются необходимыми и достаточно сложными.

Уровень лиц, принимающих управленческие решения, также является отличительной особенностью организационного конфликта, от других типов.

Организационными конфликтами необходимо управлять на любых его стадиях, в силу того, что их развитие может иметь самое негативное последствие для организации. При этом эффективно решенный организационный конфликт может дать толчок дальнейшему развитию. Управление организационными конфликтами должно осуществляться на всех его стадиях, т.к. его развитие может оказать деструктивное влияние на дальнейшее развитие организации, при этом эффективное решение конфликта может дать толчок для начала реализации изменений. управление конфликтами является частью общего процесса менеджмента, являющейся целенаправленной, планируемой, контролируемой, прогнозируемой деятельностью, способствующей получению выгоды при минимизации ущерба.

Для современных организаций, независимо от их размеров и форм собственности, проблема включенности персонала в работу является одной из актуальных задач системы управления. Обеспечение включенности работников является жизненно важным условием эффективной деятельности организации, т.к. приверженность сотрудников оказывает прямо пропорциональное влияние на эффективность её деятельности. Сотрудники организации, включённые в трудовой процесс, выполняют свою работу эффективнее и на более высоком качественном уровне, они более преданы организации, полностью разделяют её ценности, прикладывают значительные усилия к снижению затрат и увеличению прибыли. Большинство исследователей сходятся во мнениях, что включенный в работу сотрудник может принести большую пользу компании, чем просто удовлетворённый. Результаты исследований показывают, что сотрудники, удовлетворённые своей заработной платой, местом расположения и графиком работы и прочим, не обязательно будут включены в трудовой процесс и прикладывать максимум своих усилий для достижения целей организации. Но при этом следует учитывать, что включенность сотрудников не является моделью управления, которая может быть применена напрямую с ожидаемыми результатами, скорее, это концепция, которая разными способами может быть применена на практике для улучшения управления персоналом.

Обеспечение более эффективного трудового процесса посредством включения персонала оказывает непосредственное влияние на

возникновение и развитие организационных конфликтов. Вместе с тем, сильная включенность не всегда может предотвратить возникновение конфликта, и наоборот. Как правило, среди включенных сотрудников, в организованных рабочих группах наблюдаются конструктивные конфликты, приводящие к принятию качественно новых решений или положительно влияющие на дальнейшее развитие организации. При этом, среди невключенных сотрудников, напротив, в основном возникают деструктивные конфликты, в связи с тем, что они не «привязаны» к организации. В общем смысле, включение сотрудников в работу представляет собой «процесс задействования их потенциала и его интеграцию в бизнес-процессы, а также согласование интересов работников с интересами организации».

Включенность означает, что сотрудники стремятся сделать свой вклад в процесс достижения успеха, прилагая для этого дополнительные усилия. Таким образом, удовлетворенность сотрудника – это то, чего хочет получить данный сотрудник от организации, а включенность – это то, что данный сотрудник может и готов отдать ей. Таким образом, мы можем выделить основные структурные элементы включенности, а именно: 1) позитивное отношение сотрудников к организации; 2) рациональность, важность и оптимальность организационного выбора; 3) интенсивность и сосредоточенность прикладываемых усилий, как персоналом, так и организацией; 4) ориентированность на результат; 5) взаимонаправленность процесса.

Обобщая рассмотренные подходы к пониманию данной дефиниции, можно определить *включенность сотрудников* как особенное добровольное участие персонала в работе организации, за счет максимальной реализации своего эмоционального, научного, интеллектуального, культурного и иного потенциала, с целью получения более высоких обоюдовыгодных результатов от своей деятельности.

Включенность сотрудников может проявляться как в заинтересованности в успехе организации, лояльному отношению к ней, удовлетворенности от содержания своей трудовой деятельности, так и в своей проактивности, при условии, что они имеют перспективу личного и профессионального роста. Таким образом, включенность персонала в деятельность организации является интегральным показателем.

Включенность сотрудников детерминирована следующими факторами:

1) привязанность к компании (когда сотрудники стремятся приложить дополнительные усилия и получить больший эффект;

2) локальная рабочая среда или атмосфера (состояние, располагающее к продуктивному труду и способствующая улучшению показателей);

3) индивидуальные условия труда (рабочая обстановка, социальные условия, эмоциональный климат в коллективе).

Уровень включенности персонала оказывает прямое влияние на уровень и качество конфликтного поведения. Так, для более включённого персонала характерны конфликты, связанные поиском лучшей формы организационного взаимодействия, активным несогласием с неэффективными управленческими решениями, нарушением другими членами коллектива установленных правил поведения и пр., то есть конструктивные. В свою очередь, для невключенных сотрудников характерны деструктивные конфликты, связанные с рассогласованием системы ценностей и принципов поведения, халатным отношением к своей работе, игнорированием установившихся правил поведения, бойкоту принятых управленческих решений, саботажем и пр.

Все это предопределяет тот факт, что количество организационных конфликтов с более включенным персоналом в несколько раз меньше, по сравнению с организациями, персонал которых менее включён в трудовой процесс.

Список литературы

1. Барринджер, Р. Б. Ходьба по канату: создание стоимости через Межорганизационные отношения / Б. р. Барринджера, И. С. Харрисон // Журнал менеджмента. 2015. Том.26. С. 367-403.

2. Ведерникова О. Как повысить вовлеченность персонала в работу [Электронный ресурс] / О. Ведерникова // HR-Portal: Сообщество и публикации – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-povyisit-vovlechennostpersonala-v-rabotu> (дата обращения: 28.03.2018).

3. Долженко, Р.А. Вовлеченность персонала как индикатор отношения работников к изменениям в организации [Текст]: монография / Р.А. Долженко. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2014. 189 с.

4. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса: Пособие для студентов вузов / А.Г. Здравомыслов. М.: АО «Аспект-пресс», 1994. 316 с.

5. Самбурская, М.А. Управление вовлеченностью сотрудников при внедрении всеобщего менеджмента качества [Электронный ресурс] / М.А. Самбурская // Научное сообщество студентов XXI столетия: сб. ст. по мат. XXIX междунар. студ. науч.-практ. конф. – 2015. №2(29). Точка доступа: [http://sibac.info/archive/economy/2\(29\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/2(29).pdf) (дата обращения: 03.04.2018).

6. Хасанова, Г.Б. Психология управления трудовым коллективом / Г.Б. Хасанова, Р.Р. Исхакова; М-во образ. и науки России, Казан. нац. исслед. технол. ун-т. Казань: Изд-во КНИТУ, 2012. 260 с.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Баранова М.В.

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

*Научный руководитель: Шамаева О.П.
канд., социол. наук, доцент*

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

Современное общество не стоит на месте, оно «кипит», «бурлит», растет и развивается. Естественно, получение информации, выполнение каких-либо задач, достижение поставленных целей невозможно без взаимодействия людей друг с другом. В результате этого либо происходит достижение целей, либо это взаимодействие приводит к разногласию, противоречию. Это все приводит к появлению конфликтов.

Конфликты – это несоответствие, несогласие между двумя и более людьми, между группами людей. Конфликты возникают в коллективах, между людьми и внутри человека. Это конфликты интересов, конфликты взаимодействия, конфликты как борьба за ресурсы, конфликты детские, конфликты взрослые, конфликты рабочие. То есть, видов конфликтов огромное множество.

Рабочий коллектив, как часть общества, конечно, тоже не избегает конфликтов. Конфликт как элемент организации команды, как элемент достижения, как элемент формирования играет огромную роль в рабочем коллективе, и всегда и везде есть.

Основных причин, действительно, очень много. И к ним можно отнести различия в характере, темпераменте, возрасте, поле, мировоззрения, взглядов на жизнь сотрудников, различные цели, которые они ставят, работая в этой организации. Это групповые конфликты. Это

конфликты, которые связаны с достижением цели, с получением повышения зарплаты, с построением карьерной лестницы, либо уходом.

Условно можно разделить рабочие конфликты на три группы.

Первая группа – это межличностные конфликты, когда два сотрудника борются за влияние, за получение должности либо за какие-то другие выгоды.

Вторая группа – внутригрупповые конфликты – когда конфликт на рабочем месте возникает между сотрудником и группой людей. Он может возникнуть, например, между неавторитетным руководителем и группой людей, которые совершенно по-разному видят функции руководителя и стремятся доказать свое.

К третьей группе относятся межгрупповые конфликты. Межгрупповой конфликт характерен тем, что, например, руководитель собирает своих сотрудников, которые слушают и верят ему, а какой-то неформальный лидер в коллективе точно так же собирает группу и ставит иные задачи.

И вот эти две группировки противоборствуют, доказывая что-то друг другу. И, таким образом, происходит противоборство двух сторон, несогласие, каждая сторона пытается доказать свою истину.

Конфликты происходят всегда и везде, но многие задаются вопросом, есть ли коллективы, где не существует разногласий и конфликтных ситуаций. Таких коллективов не бывает. Бывают определенные периоды времени, когда коллектив, организация очень активно работают друг с другом, не вступая в конфликтные взаимодействия. Этот период времени, как правило, наступает после завершения предшествующего конфликта.

В общем и целом, абстрактно, саму организацию можно рассмотреть как механизм. Слаженный механизм, в котором каждая часть, каждая деталь играет определенную роль. Например, в организации увольняется один сотрудник, а на его место назначается другой. В этот момент уже происходит формирование коллектива по-новому. И формирование это проходит через конфликт. Каждый раз, когда возникает подобная ситуация, командообразование идет по-новому плану и сценарию.

Особенно четко это видно в ситуации, когда меняется руководитель в коллективе. Смена руководителя всегда ведет к тому, что перестраивается весь рабочий механизм.

По-новому выявляются лидеры, по-новому выявляются те люди, которые благосклонны руководителю и те, которые противопоставляют себя ему. В этом отношении есть деструктивная роль конфликта. Деструктивность конфликта проявляется, когда во время конфликта

люди не понимают друг друга, они не хотят сотрудничать. И противодействие, противоборство идет не по принципу «я лучше», а по принципу «ты хуже».

Положительные моменты конфликта тоже имеют место быть. Когда сам конфликт разрешается, сотрудники приходят к согласию, либо, как минимум, к компромиссу. И то задание, которое до конфликта выполнялось в течение месяца, после разрешения конфликта может быть выполнено в течение недели.

В общем, конфликт, как положительное действие, очень показателен. Потому, что тогда складывается определенный коллектив, который отличается слаженностью действий и взаимопониманием.

Когда руководитель начинает понимать своих подчиненных, свою команду, то команда начинает понимать и исполнять задачи, которые ставит перед ними руководитель и делает это намного эффективнее.

Если сотрудники втянуты в конфликтное противодействие и никаким способом сгладить конфликт не могут, они должны вести себя правильно, не переходить на личности и не начинать поиск виноватых. Большинство людей в таких ситуациях начинают оскорблять друг друга, унижать, говорить, что его оппонент плохо работает, что у него плохие результаты и так далее.

Когда конфликтующие стороны разбирают конфликтную ситуацию, они должны разбирать саму проблему, а не делать раньше времени оценки и не навешивать ярлыки тому человеку, с кем они конфликтуют. С той группой, с какой оппонент конфликтует, должен действовать по принципу: «есть проблема – мы её разрешим». Потому что в этом случае – это путь в никуда.

Даже когда конфликт разрешится, конфликтующие стороны не смогут взаимодействовать нормально, не смогут продуктивно вместе работать. Так как обида остается в человеке на очень большой промежуток времени.

Все рабочие конфликты всегда влияют на производительность труда в коллективе и в организации в целом. Производительность уменьшается, инициаторство уходит, все это приводит к кризису в организации. Можно сказать, что конфликт – это кризис.

Поэтому руководитель должен уметь управлять конфликтами в организации: предотвращать возникновение противоречий в коллективе, выводить людей из состояния вражды, разрешать споры. Каждому типу конфликтов соответствуют свои, специфические противоречия и методы их разрешения.

Руководителю важно вовремя увидеть возникшие в группе противоречия и незамедлительно принять меры к их разрешению. Любая система управления конфликтом в организации включает следующие виды деятельности: профилактика возникновения противоречий и предотвращение конфронтации; анализ и регулирование противостояний с помощью корректировки поведения сотрудников; прогнозирование развития конфликтов и оценка их направленности; разрешение конфликтной ситуации.

Таким образом, конфликты – это неотъемлемая часть общества. Они происходят всегда и везде. И появление конфликтных ситуаций в организации – не исключение. Рабочие конфликты – это несогласие, несоответствие интересов между сотрудниками организации или между сотрудником и коллективом.

В заключение следует заметить, что технология управления конфликтами должна подразумевать сознательную деятельность руководства в отношении самого процесса противостояний. Такая деятельность должна проходить на всех этапах его образования, эскалации и разрешения. Эффективность управления персоналом будет высокой, если управление конфликтами будет осуществляться на ранних стадиях зарождения противоречий.

Список литературы

1. Спатарь А. В. Основы управления конфликтами в организации [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). Челябинск: Два комсомольца, 2015. С.95-98. URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/132/7201/> (дата обращения: 13.11.2018).
2. Румянцева М. В. Межгрупповые конфликты в организации и пути их урегулирования // Молодой ученый. 2017. №39. С. 47-49. URL <https://moluch.ru/archive/173/45794/> (дата обращения: 13.11.2018).
3. Овчаренко Е. А., Попкова М. В., Семенова Н. К. Межличностные отношения и конфликты на предприятии // Молодой ученый. 2016. №10. С. 1368-1370. URL <https://moluch.ru/archive/114/29784/> (дата обращения: 13.11.2018).
4. Бутакова А.В. Специфика управления конфликтами в системе управления персоналом // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2015. № 2. С. 177-179.

СПОРТ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ

Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

Васина Ю.А.

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

Современную жизнь трудно представить без спорта. Большинство людей, так или иначе, имеет к нему отношение. Одни занимаются спортом профессионально, другие для поддержания физической формы и улучшения самочувствия.

В настоящее время спортивные достижения разделяют на два вида:

- массовый (общедоступный) спорт;
- спорт высших достижений.

Массовый спорт представляет собой занятие и участие в соревнованиях представителей разных возрастных групп. Данное спортивное движение способствует укреплению здоровья, повышению работоспособности, поднятию настроения. Массовый спорт включает в себя:

1. Оздоровительный спорт;
2. Школьно-студенческий спорт;
3. Профессионально-прикладной спорт;
4. Физкультурно-кондиционный спорт.

Массовый спорт является фундаментом спорта высших достижений.

Спорт высших достижений предполагает многолетнюю подготовку спортсмена с целью достижения наивысших результатов. Необходимо крепкое здоровье у спортсмена. Спорт высших достижений подразделяют на три группы:

1. Супердостиженческий (любительский) спорт;
2. Профессиональный спорт;
3. Профессионально-коммерческий спорт.

Основное отличие между двумя направлениями заключается в том, что в массовом спорте деятельность человека занимает подчиненное место в образе жизни по отношению к другим видам деятельности, а в спорте высших достижений спортивная деятельность человека имеет доминирующее значение [1].

Социальный институт – это исторически сложившаяся или созданная форма организации совместной жизнедеятельности людей, существование которой диктуется необходимостью удовлетворения социальных, политических, культурных, экономических или иных потребностей общества в целом или его части [2].

Социальный институт успешно функционирует, если выполняются некоторые условия:

- первое условие – непротиворечивость ценностей института, ценностям государства.
- второе условие – наличие социальных норм и предписаний, регулирующих поведение людей в рамках этого института.
- третье условие – наличие материальных средств и условий, обеспечивающих успешное выполнение нормативных предписаний и осуществление социального контроля.

Спорт как социальный институт, прежде всего, является способом введения индивида в социум. В формировании личности важную роль играет спорт и физическая культура. В Спорте подразумевается момент соперничества между людьми, между человеком и природными явлениями или человека с самим собой. Высокая социальная ответственность ложится на профессионального спортсмена. Образ жизни спортсмена становится моделью социального поведения. При проигрывше спортсмен нарабатывает для себя жизненный опыт, который в дальнейшем помогает становиться первым [3].

Спорт как социальный институт выполняет разные функции:

1. Социоэмоциональная – охватывает потребности человека необходимые для сохранения социально - психической стабильности. Эта функция как противовес по отношению рутине в повседневной жизни. Благодаря спорту человек может отвлечься, эмоционально расслабиться.
2. Эстетическая – гармоничное развитие духовных и физических качеств человека.
3. Экономическая – окупаемость средств, вложенных в спорт. Для профессиональных спортсменов спорт является работой (средством заработка)
4. Культурно-интегративная – интеграция национальных культур.
5. Эвристически-достиженческая – результат основан на системе знаний.
6. Социализирующая – усвоение социального опыта.
7. Социально-интегративная – объединение и сплочение людей из разных слоев общества [1].

Роль социальных отношений в спорте велика. Спортсмен не может быть сам по себе. Он постоянно в каких-либо отношениях с другими спортсменами, судьями, тренером. Для успешной карьеры спортсмена, тренер является решающим фактором. Необходимо, чтобы тренер не только был хорошим специалистом в спорте, но и был хорошо эрудирован в вопросах психологии личности и спортивной деятельности. Несмотря на главенство, тренер должен стремиться достичь эмоционального согласия со спортсменом.

Список литературы

1. Электронный ресурс. URL: Массовый спорт и спорт высших достижений <https://studfiles.net/preview/5966629/page:25>.
2. Социальный институт. Электронный ресурс. URL: <https://ru.wikipedia.org>.
3. Панчев В.Д. Спорт и личность: проблемы социального управления // СОЦИС. 2005. №11

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Величко Н.Ю.

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

*Научный руководитель **Лихачева Е.Р.**
ассистент*

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Мотивация персонала помогает повысить производительность труда. Это ключевое направление HR-политики любой организации. Важно грамотно выявить мотиваторы у персонала и применить такие методы поощрения, которые не будут сильно обременять бюджет компании, но в тоже время принесут максимальный эффект. Примером универсального и бюджетного мотиватора является обратная связь от клиентов. Опыт компаний показывает: если сотрудники знают, что пишут о компании, продукте и сервисе потребители, то их эффективность, а также лояльность и дисциплинированность возрастает. Хорошие отзывы мотивируют сотрудников и заставляют двигаться вперед, самосовершенствоваться, плохие – задуматься над причинами ошибок и выявить верный алгоритм, чтобы не допустить повтора ситуации.

В сущности, все способы мотивации персонала можно классифицировать на две большие группы: материальное и нематериальное стимулирование. Материальное стимулирование являются основным

вознаграждением сотрудника за его труд в организации. Данный вид вознаграждения включает в себя любые виды дохода работников в организации. Другой вид стимулирования — нематериальное — направлено на повышение степени лояльности сотрудников к компании. Применение нематериального стимулирования вовсе не означает, что организации не придется тратить средства на повышение мотивации персонала. Сотрудники в качестве вознаграждения получают не деньги, а другие блага: различные бесплатные услуги, культурно-массовые мероприятия, награды, подарки, благодарность и т.д. Чаще всего у работодателей возникают затруднения именно с нематериальным стимулированием персонала.

В любой бизнес-команде осознание бесполезности своей работы сильно деморализует сотрудников. Восприятие себя как функционально-штатной единицы, а не личности, отбивает желание трудиться вообще и, как показывает практика, заставляет менять работу даже при зарплате выше среднерыночной. Для решения этой проблемы необходимо вовлекать коллектив в проект. Как минимум необходим рассказ о целях и задачах проекта, для чего нужен тот или иной результат, обозначить необходимость работы каждого члена коллектива, выделить каждого как важную и нужную личность, а не как рабочую единицу, как рабочий результат каждого поможет улучшить ситуацию.

Данный проект заключается в реализации следующих моментов:

1. Формирование сопричастности важному делу. Необходимо дать сотруднику почувствовать, что он вносит вклад в общее дело. Когда работник знает, что решенная им маленькая задача влияет на большой результат, он выполняет работу внимательнее, подходит к задаче с воодушевлением и позитивным настроем.

2. Постепенное повышение планки. Если сотрудник не видит перспектив развития, он теряет мотивацию к качественному выполнению работы. Изо дня в день выполнение одной и той же функции без какого-то ни было изменения постепенно снижает мотивацию и продуктивность падает.

Для стимулирования работника нужны новые цели, как внешние (карьера), так и внутренние (развитие личностных качеств или профессиональных навыков). У каждого сотрудника будет своя планка и скорость ее повышения.

3. Подчеркивание заслуг, успехов и достижений каждого сотрудника. Для этого может использоваться банальная доска почета и вручение грамоты «Лучший работник месяца», особенно если персонал предприятия возрастной, или вывешивание аналогичного транспа-

ранта и выдача бейсболки, актуальные преимущественно в молодежном коллективе.

Если ваша система мотивации персонала перестала быть эффективной, стоит задуматься о ее реформировании. В первую очередь необходимо разработать миссию организации и сделать анализ внешней и внутренней среды. Это позволит обозначить цели и стратегию развития бизнеса, а значит, и цели системы вознаграждения. Исходя из стратегических целей организации, установите цели перед подразделениями, отделами и конкретными сотрудниками. Только после этого приступайте к формированию системы оплаты труда и выбору методик ее построения. Мотивирующие факторы, потребности и ожидания существуют параллельно; они не вступают в противоречие, а взаимно дополняют друг друга, причем для каждого сотрудника существует уникальное сочетание факторов мотивации и потребностей. Разрабатывайте индивидуальную мотивацию. Выясните, чего ждет от компании каждый сотрудник.

Система может не работать по нескольким причинам:

1. Несоответствие зарплаты среднему уровню. В любой организации оплата труда должна соответствовать средним показателям по региону. Иначе не избежать текучки кадров. Обязательное условие – формирование схемы оплаты труда должно проводиться специалистами компании, а не внешними консультантами. Специалисты HR-службы должны регулярно (минимум раз в год) мониторить рынок труда, чтобы оклад соответствовал ожиданиям сотрудников.

2. Премии сотрудникам не связаны с целями работы компании. Премияльная схема, не привязанная к результатам и задачам работы предприятия, является одной из самых распространенных ошибок. Чтобы избежать подобного, при формировании премиальных схем следует, прежде всего, определить цели для каждого сотрудника – они должны быть непосредственно связаны с целями предприятия.

Необходимо обозначить временные сроки и установить четкую схему оценки результатов. Таким образом, сотрудникам всегда будет известно, за что им начисляются бонусы и как они могут влиять на достижение целей и тех же бонусов. Благодаря этому формируется довольно мощная мотивация в работе.

Часто руководители среднего и низшего звена используют мотивирующие стимулы на свое усмотрение. В этом случае сотрудник не может объективно оценить, за что ему начислили премию и что нужно сделать в дальнейшем, чтобы снова ее получить. Менеджеры предприятия не привлекаются при создании схем мотивации. Руководители

должны понимать механизм оценки результатов работы сотрудников, иначе премиальная мотивация не будет эффективной.

Для решения этой проблемы службе персонала необходимо подробно объяснить менеджерам о принципах оценивания труда и о пользе данной системы мотивации персонала. Обе стороны должны понимать процесс и стремиться к эффективному результату.

Таким образом, можно сделать вывод, что даже если работа примитивна, большинство сотрудников все равно пытаются найти в ней возможности для самореализации и научиться получать удовольствие. Не стоит мешать этому неудачными методами мотивации. Крайне важно сохранить самомотивацию у сотрудников. Денежное вознаграждение способно играть положительную роль, если выплаты справедливо рассчитаны и учитывают индивидуальные потребности сотрудников. И к тому же не все работники могут обрадоваться повышению заработной платы. Для некоторых из них существуют и более важные факторы: интерес к работе, наличие свободного времени, атмосфера в коллективе. Таким образом, в процесс мотивации персонала к обучению вовлечено множество факторов, которые необходимо учитывать для успешного развития организации. Для того, чтобы создать на предприятии атмосферу, которая будет способствовать развитию и полной вовлеченности людей в деятельность, важно учитывать не только потребности и особенности каждого отдельно взятого сотрудника, но и провести анализ и оценку работы системы мотивации на предприятии в целом [1].

Список литературы

1. Ефимова, И.А. Актуальные проблемы мотивации персонала к обучению в российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/05/11447> (дата обращения: 23.09.2018).

ПСИХОДИАГНОСТИКА В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Гладкова И.А.

старший преподаватель

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г.Шухова

В практической деятельности службы управления персоналом современных организаций все большую популярность приобретает применение методов психодиагностики в кадровой технологии оценки персонала. При оценке личностных качеств работника чаще всего используют метод психологического тестирования.

На практике чаще всего используются два подхода: факторный и типологический. Факторный подход предполагает описание разных особенностей личности (факторов), из которых строится профиль. Типологический подход включает характеристику различных типов личности. В качестве примера факторного подхода можно привести личностные опросники, например, ММРІ, его модификация СМІЛ, 16 РF и др. Примером типологического подхода являются типы темперамента (методики Г. Айзенка, Я. Стреляу), акцентуации личности по К. Леонгарду: гипертимный, демонстративный, застревающий, демонстративный и другие.

В процессе оценки кандидатов на вакантную должность изначально в большей степени использовался факторный подход: считалось, что профили можно сравнивать по сходству с «идеальным кандидатом», для чего сначала использовались тесты, которые постепенно переросли в ассессмент по профилям компетенций.

Существует и смешанный, факторно-типологический подход. К нему относится широко применяемый индикатор Майерс-Бриггс (МВТІ), основанный на теории личности К. Юнга. Он включает 4 шкалы, каждая из которых имеет два полярных значения: интроверсия (І) – экстраверсия (Е), здравый смысл (S) – интуиция (N), эмоциональность (F) – рационализм (Т), планомерность (J) – действия по обстоятельствам (P). Из них получается 16 сочетаний – типов личности, каждый из которых обладает особенностями и в разной степени пригоден к разной работе. В США, например, кандидаты на вакантную должность указывают свой тип по МВТІ в резюме.

Классификация DISC разработана ещё до МВТІ, в 20-х годах прошлого века. Её создатель, У. Маултон-Марстон, взяв за основу концепцию К. Юнга, разработал следующую классификацию стилей поведения:

- D: Доминирующий (Dominant), агрессивный, решительный, ориентированный на результат.
- I: Влияющий (Influent): общительный, оптимистичный, ориентирован на людей.
- S: Устойчивый (Steady): помогающий, терпеливый, хороший участник команды, надежный.
- C: Ответственный (Conscientious): деловой, осторожный, перфекционист, внимательный к деталям.

Автор методики делает акцент на то, каким образом находить взаимопонимание с людьми разных стилей, выстраивать отношения, эффективно управлять подчинёнными.

Типология, которую разработал американский психологом С. Деллингер, основана на том, что представителям разных психологических типов визуально нравятся различные геометрические фигуры. Психогеометрическая методика относится к группе проективных и достаточно часто применяется на практике. Квадрат выявляет ориентацию на соблюдение правил, традиции, норм поведения. Треугольник свидетельствует о стремлении к лидерству, достижениям, карьере. Круг характеризует гармонию отношений, бесконфликтность, конформизм. Зигзаг выявляет креативность, оригинальность, интуитивность. Прямоугольник является переходной формой и определяет неустойчивость, неуверенность и сомнения, поиск себя

И. Адизес, один из наиболее авторитетных бизнес-консультантов, предложил свою типологию (РАЕИ), привязанную к востребованности разных типов поведения (автор называет их стилями) менеджеров на разных стадиях развития компании: от «детства» до «зрелости». Каждый стиль выполняет свою роль, и является наиболее оптимальным для своих задач и своего времени. Подход Адизеса – факторно-типологический. Автор выделяет 4 фактора:

- приоритет: процесс или результат.
- фокус (восприятие мира): глобальный или локальный;
- скорость действий: высокая или низкая;
- выстраивание процессов: планомерно, структурированно или не структурированно.

Разные сочетания данных факторов определяют 4 базовых стиля:

1. Производитель (P, Producer) – выполняет работу, стремится к конкретным результатам.
2. Администратор (A, Administrator) – следит, чтобы всё делалось по правилам.
3. Предприниматель (E, Entrepreneur) – лидер, стремится к вершинам, ставит цели, ведёт за собой, начинает новые дела
4. Интегратор (I, Integrator) – всех объединяет в одну команду.

И. Адизес утверждает, что в психологическом профиле каждого сотрудника в разной степени заложены все 4 стиля, но по-разному выражены. Обычно два из них являются ведущими.

Нетрудно заметить, что рассматриваемые типологии сходны в общих чертах: от количества выделяемых типов до их характеристик.

При оценке кандидатов, подходящих по образованию, опыту и прочим ключевым признакам, необходимо понять: насколько соискатель подходит к организационной культуре компании [2]. И здесь определение психотипа может оказаться весьма полезным. Если речь идёт о топ-менеджменте, важно выявить то, насколько стиль кандида-

та востребован на текущей стадии развития организации (воспользоваться типологией И. Адизеса). С учётом личных особенностей непосредственного руководителя и других ключевых сотрудников, определить, впишется ли новый сотрудник в трудовой коллектив.

В различных организациях цель тестирования определяют с учётом специфики деятельности. Например, перед менеджером по подбору персонала организацией может стоять задача – выявить качества исполнительного и ответственного сотрудника, который умеет работать в команде. В других организациях основная цель может быть направлена на выявление лояльности, оценку стрессоустойчивости, на определение качеств, которые необходимы специалистам для успешного выполнения обязанностей по той или иной должности.

В практике подбора персонала кандидатам на вакантную должность предлагают пройти один или несколько тестов, чтобы определить необходимые качества. Следует отметить, что обязательным условием проведения тестирования в практике оценки персонала, является интерпретация результатов опытными специалистами. Если данное требование не соблюдается, не исключены ошибки. Кроме того, всегда необходимо учитывать, что соискатель вакантной должности, может волноваться, неправильно реагировать на предложенные вопросы и т.п.

Список литературы

1. Йеттер В. Современные методы отбора персонала. Метод структурированного интервью. Харьков: «Гуманитарный центр», 2011. – 360 с.
2. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность персонала строительной организации в условиях социально-экономической турбулентности //Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2018. № 4. С. 141-148.

АНАЛИЗ ТРАДИЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Гогина Е.А.

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

*Научный руководитель Комарова О. А.
доктор экон. наук, профессор*

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

На современном этапе развития экономики большинство организаций ориентировано на результативность деятельности, рост ее про-

изводительности. Основополагающий путь достижения данной цели состоит в заключении трудовых отношений с качественным персоналом. Результаты актуальных статистических данных сводятся к тому, что рынок труда с каждым годом приобретает все более отрицательную динамику [1]. Ожидания кандидатов лишь увеличиваются, а средняя продолжительность их трудовой деятельности в организации уменьшается. На сегодняшний день именно отбор персонала является одним из ключевых процессов компании. Ведь, как известно, проведение некачественного отбора приводит исключительно к негативным последствиям относительно всей организации.

Отбор персонала – это комплекс мероприятий, обеспечивающих становление такого кадрового состава, чьи количественные и качественные характеристики будут гарантировать реализацию целей и задач организации [4].

По нашему мнению, отбор персонала представляет собой многоактную деятельность, в ходе которой выявляется пригодность кандидата для замещения конкретной должности путем изучения его психологических и профессиональных качеств.

Так или иначе, все организации сталкивались с проблемой отбора персонала, однако ее разрешение различно для каждой из компаний. Несмотря на огромное разнообразие методов отбора, и по сей день по широте применения лидируют традиционные методы. В свою очередь, они подразделяются на качественные, количественные и комбинированные методы оценки персонала.

Особенность качественных методов заключается в том, что они носят преимущественно описательный характер, а качество персонала выявляют без их количественного выражения. Так, среди качественных методов оценки персонала выделяют следующие:

1. Биографические методы оценки. Их суть заключается в изучении и анализе биографических данных кандидата, которые содержат в себе также и информацию о его прошлой трудовой деятельности, иными словами характеризуют его творческую и деловую активность. Использование указанного метода дает возможность исключить из списка претендентов лица, заранее не подходящие по формальным критериям относительно конкретной должности (уровень образования, наличие опыта). Разновидностями биографического метода являются:

- а) автобиография;
- б) резюме;
- в) характеристики;
- г) сопроводительные письма;
- д) рекомендации.

2. Анкетирование и личностные опросники. Процедура анкетирования предполагает заполнение кандидатом специально подготовленной анкеты, направленной на выявление ряда сведений о нем, как о потенциальном сотруднике компании. При составлении анкеты важно учитывать, что высокая степень детализации затрудняет заполнение данных претендентом, а последующая обработка становится более трудозатратной. Из этого следует, что при несоблюдении данного условия снижается как эффективность обработки данных, так и точность их результатов.

Направленность личностных опросников заключается в установлении индивидуальных качеств претендента, оценки и выявлении отдельных проявлений и свойств личности. Однако многие социологи отмечают низкую валидность данного метода.

3. Интервью как метод оценки. Интервью – это беседа с кандидатом, проводимая при приеме на работу и осуществляемая по заранее спланированному сценарию. Цель интервью – сопоставление личности кандидата с предлагаемой ему должностью и определение меры этого соответствия.

4. Метод контрольных карт. Состоит из определенного перечня вопросов о поведении претендента, на которые необходимо дать ответы «да» или «нет». При этом каждый вопрос может отличаться различной значимостью (удельным весом) в условиях установления общей оценки. Также особенность метода контрольных карт находит выражение в достаточно высокой степени эффективности по причине возможности получения дополнительных, более точных данных, что ставит необходимостью увеличение временных затрат, отведенных на составление вопросов для всех категорий персонала в отдельности.

5. Метод критических случаев. Процедура применения данного метода заключается в том, что посредством наблюдения эксперт описывает положительные и отрицательные проявления кандидата, выявляя его «критические» случаи в процессе трудовой деятельности.

Вторую группу методов составляют количественные методы. Результаты их применения считаются наиболее валидными и объективными по причине их фиксации в числовом выражении. Среди количественных методов оценки персонала выделяют следующие:

1. Ранжирование. Метод дает возможность сравнить производительность труда нескольких сотрудников и упорядочить результаты в нужной последовательности. Достоинство метода ранжирования в том, что сотрудников сравнивают между собой, а не только с заранее определенным стандартом.

2. Метод заданного распределения. Представляет собой форму сравнительной оценки, заполняемой экспертами. Они распределяют оцениваемых по категориям в рамках установленных ограничений.

3. Метод дневников заключается в формировании перечня заданий, необходимых к реализации на протяжении рабочего дня.

Комбинированные методы оценки персонала представляют собой комплекс методов описательного характера с использованием количественных аспектов. Они подразделяются на следующие виды:

1. Метод эталона. Сущность метода заключается в проведении сравнения оцениваемых с реальным лицом, отличившимся наилучшими показателями, из которых и состоит перечень критериев оценки.

2. Метод вынужденного выбора – базируется на отборе присущих конкретному работнику описаний его эффективной и неэффективной деятельности. При этом эксперт дает ответы на ряд вопросов о выполнении данным сотрудником своих обязанностей, проставляя баллы для каждого утверждения.

3. Описательный метод. В целях разработки для сотрудника дальнейшего плана совершенствования его деятельности широко применяется данный метод, сущность которого состоит в детальном описании (в повествовательной форме) реализации претендентом своих обязанностей.

Таким образом, в зависимости от специфики деятельности каждая организация самостоятельно определяет наиболее результативные методы отбора. Относительно традиционных методов следует отметить, что за их огромным разнообразием стоят точные результаты применения выбранных методов, а также экономия затрат на их проведение.

Список литературы

1. Веселов А.А. Три системы найма персонала. Ростов н/Д: Феникс, 2016. 156 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. Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 2015. 877 с.
4. Кибанов А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. М.: Проспект, 2018. 80 с.
5. Михеев А. 50 секретов найма, управления и мотивации. Практичные инструменты, которые сделают вашу команду сильнее. М.: Омега-Л, 2018. 260 с.

**СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ ЧЛЕНОВ СЕТЕВЫХ
СООБЩЕСТВ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ
ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА
МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА**

Демина В.А.

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

Противоречивость трактовки понятия «социальная активность» в современных гуманитарных, прежде всего социологических науках, связана, как нам представляется, со сложностью понятия, многообразием проявления форм, типов, видов и подвидов этого феномена. Поэтому, рассматривая социальную активность членов сетевых сообществ, обратим внимание на логическую цепочку «активность – социальная активность – социальная активность членов сетевого сообщества».

В большинстве социологических словарей под «активностью» (от лат. *activus* – деятельный) понимается деятельность в самом широком смысле. Активность влияет и на процесс целеполагания, и на создание мотивации, и на выбор способов деятельности.

Под социальной активностью в социологии обычно понимается интенсивная деятельность людей, характеризующая общественные функции личностей, социальных общностей и объединений, а также социальных институтов, социальных групп, классов, народов, движений [12, 14].

В отличие от социологии психологи рассматривают социальную активность как сознательную направленность на изменение обстоятельств, других людей и самого индивида для пользы общества, как ответственность за преобразование обстоятельств.

Рост социальной активности в обществе осуществляется не автоматически, а предполагает целенаправленное социальное стимулирование этого процесса [7, 8].

В таблице представлены в обобщенном виде различные трактовки понятия «социальная активность», предложенные отечественными философами, социологами, психологами и педагогами.

Понятие «социальная активность» с позиции различных авторов

Определения понятия «социальная активность»	Авторы
Особое, интегральное качество человека, выс-	Н.Н. Башаев [2, 21]

<p>шая форма человеческой активности и способность изменяя окружающую действительность, мир действовать сознательно</p>	
<p>Социальная активность проявляется как особое качество, как способность действовать сознательно, как способность не только приспосабливаться к внешней действительности, но и изменять ее, то есть приспособлять среду к своим интересам, причем в этом взаимодействии со средой личность изменяет и саму себя</p>	<p>А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев, Ю.Л. Лобков, С.В. Сарычев [13]</p>
<p>Это сознательная и целенаправленная деятельность личности и ее целостно социально психологические качества, которые, будучи диалектически взаимообусловлены, определяют и характеризуют степень или меру персонального воздействия субъекта на предмет, процессы и явления окружающей действительности</p>	<p>В.З. Коган [6]</p>
<p>Понятие, отображающее функционирование индивида в обществе и связана с превращением интереса в фактор действия, с познанием, целеполаганием и преобразованием действительности, обусловлена деятельной природой человека, противоречием между условиями существования и объективными потребностями личности и направлена на ликвидацию несоответствия между потребностями и условиями бытия человека</p>	<p>И.Т. Фролов</p>
<p>Активная роль субъекта во взаимодействии с социумом, посредством которой субъект познает, преобразует социальную реальность и самого себя</p>	<p>А.Б. Купрейченко [8]</p>
<p>Качество личности, проявляющееся в сознании необходимости общественно значимой деятельности и в готовности к этой деятельности, в умении действовать на общую пользу бескорыстно</p>	<p>В.Ф. Бехтерев [3]</p>
<p>Особое качество, как способность действовать сознательно, как способность не только приспосабливаться к внешней действительности, но и изменять ее, то есть приспособлять среду к своим интересам, причем в этом взаимодей-</p>	<p>И.Ч. Христова</p>

ствии со средой личность изменяет и саму себя особое качество, как способность действовать сознательно, как способность не только приспособливаться к внешней действительности, но и изменять ее, то есть приспособлять среду к своим интересам, причем в этом взаимодействии со средой личность изменяет и саму себя	
Сознательное, творческое отношение к жизни, как глубокую и полную самореализацию личности	Е.А. Ануфриев [1]
Атрибут социального субъекта, субъективная социальная причина, источник, основа всех ее социальных качеств, свойств, всей ее социальной структуры, более того, самого ее социального бытия	Н.Е. Воробьев [4, 9]
Может быть определена через мотивы поведения, смысловые системы, ценностные ориентации, конкретную направленность ее на решение общественных задач, в способности личности быть представленной в других, продолжении себя в других	А.В. Петровский [9]
Социальная активность личности в одном виде деятельности перестраивает свою внутреннюю структуру к овладению другими видами деятельности. Личность находит все новые сферы и формы приложения своих сил, блокируя отдельные звенья активности с целью усиления тех участков, где потребность в мере социальной активности более актуальна	Н.Ф. Третьяков [10]
Интегративная характеристика социальной, целенаправленной деятельности человека, связанной с преобразованием общественной среды и формированием социальных качеств личности	Г.Е. Зборовский, Г.П. Орлов [5]
Социологическая категория, характеризующая совокупность свойств (качеств) социального субъекта (личности, группы, общества в целом), посредством которых субъект саморазвивается к определенной для него цели, отражающей объективные законы общественного развития, при этом либо совпадая с изменения-	В.С. Боровик [11, 24]

ми социальной действительности, либо преобразуя ее в соответствии с законами ее развития в нужном себе отношении	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

На основе анализа приведенных в таблице определений понятия «социальная активность» можно выделить некоторые общие тенденции и осуществить попытку формулировки обобщенного определения данного понятия.

По нашему мнению, социальная активность – это интегративное качество и самостоятельная, инициативная, целенаправленная деятельность личности, направленные на осознанное взаимодействие с социальной средой, осуществляющееся в процессе внутренней (психической) и внешней (практической) деятельности по преобразованию себя и окружающей среды в соответствии с интересами общества.

Социальную активность можно рассматривать в нескольких аспектах: с одной стороны – как результат воздействия социальной среды, а с другой – как фактор, который определяет эту среду.

Социальная активность является показателем целеустремленности личности. Вместе с тем было бы неправильно рассматривать социальную активность лишь как «свойство» или «признак» отдельной личности. Это – показатель социальной сущности личности. Формы проявления и цели, и все другие особенности социальной активности порождены обществом, той социальной средой, в которой формируется личность. В этом смысле социальная активность является показателем степени социализации личности, соответствующим социальным общностям и социальным группам. Следует подчеркнуть, что социальная активность – это не просто приспособление личности к тем или иным условиям, главным образом она направлена на их преобразование, осуществляемое целенаправленно и организованно.

Социальная активность может осуществляться в различных формах, не только как индивидуальная, но и как групповая, коллективная, организационная, направленная на реализацию возможностей и интересов тех или иных социальных общностей. Общественное значение социальной активности определяется ее содержанием и направленностью, тем, насколько она отвечает объективным интересам, потребностям общества в стратегической перспективе. Важно также, в какой сфере общественной жизни человек ее проявляет.

Рассмотрев феноменологию понятий «активность» и «социальная активность» с педагогической, философской, психологической, социологической точек зрения можно сделать вывод что, авторы часто компоненты социальной активности соотносят между собой как целое и

часть: единство субъективной и объективной сторон, качество и свойство, деятельность и действие, самодеятельность и деятельность и т.д.

Социальная активность члена сетевого сообщества – это сознательная деятельность индивида, направленная на участие в социальных процессах (в том числе процессах соучаствующего проектирования комфортного архитектурно-ландшафтного пространства города) и на трансформацию условий среды обитания: социально-экономических, социально-политических, социально-правовых, социально-трудовых, социально-экологических, жилищно-бытовых, социокультурных, рекреационных и др.

Социальная активность – это структурный элемент процесса формирования социального капитала, представляющий собой сумму различных проявлений деятельности индивида (социальной группы, сообщества), сознательно направленных на решение вопросов, стоящих перед социальной группой или местным сообществом в целом, а также способность совершать значительные преобразования в архитектурно-ландшафтном пространстве и общественной жизни города с помощью своего поведения, общения, творчества.

Проявление социальной активности происходит, когда личность осознает свою общественную значимость и действует в совокупности общественных и личностных мотивов. Это становится возможным лишь при определенной свободе общества, которая состоит в том, что гражданин, в том числе член сетевого сообщества, имеет право участвовать в развитии общества или в местном самоуправлении, без принуждения. Наряду с другими системными элементами социальная активность членов сетевых сообществ является неотъемлемой частью процесса формирования социального капитала местного сообщества.

Список литературы

1. Ануфриев Е.А. Социальная активность личности. М.: Знание, 1969. 37 с.
2. Башаев Н.Н. Роль физического воспитания в формировании социальной активности студентов: дис. ... канд. пед. наук. Л., 1979.
3. Бехтерев В.Ф. Воспитание общественной активности учащихся: учебное пособие. Красноярск, 1985.
4. Воробьев Н.Е. К вопросу о критериях социальной активности. Волгоград, 1976. С. 8-29.
5. Зборовский Г.Е., Орлов Г.П. Социология: учебник для гуманитарных вузов. М.: Интер-пракс, 1995. 320 с.

6. Коган В.З. Общественная активность личности как социально-психологическая проблема: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1970. 22 с.
7. Краткий словарь по социологии / под ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. М.: Политиздат, 1989. 479 с.
8. Купрейченко А.Б. Проблема определения и оценки социальной активности // Психология индивидуальности / Материалы IV Всероссийской научной конференции. М.: Логос, 2012.
9. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1982. 255 с.
10. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000. 199 с.
11. Социологическая энциклопедия: в 2 т. Т.1. / Национальный общественно-научный фонд; гл. ред. В.Н. Иванов. М.: Мысль, 2003. 694 с.
12. Социологический словарь / отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. М.: Норма: Инфра-М, 2010. 608 с.
13. Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Лобков Ю.Л., Сарычев С.В. Психологическая школа молодежных лидеров. М., 2005. 275 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Избирян Л.В.

студент кафедры социологии и управления

Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова

4 курс

Научный руководитель: Демененко И.А.

к.с.н., доцент кафедры социологии и управления

Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова

Понятие «компетенции» в бизнес-практике предложил использовать американский психолог Дэвид Кларенс МакКлелланд, опубликовавший в 1973 году свою работу «Testing for Competence Rather Than Intelligence», ставшую теоретическим обоснованием использования этого термина для оценки соответствия способностей работника занимаемой должности [1]. Общие и профессиональные компетенции – это измеряемые характеристики, необходимые человеку для успешного выполнения своих трудовых обязанностей.

Коммуникативная компетентность (от латинского слова *competentia*) – способность эффективно и качественно общаться. Понятие «коммуникативная компетентность» включает владение коммуни-

кативными навыками, адекватные умения в новых социальных культурах, владение культурными нормативами, ограничениями, определенными уровнем воспитанности, ориентации, словесным менталитетом в рамках соответствующей профессии.

Коммуникативная компетенция, как и любые другие виды, обобщает систему требований и умение соответствовать созданной системе. Нередко о способностях отдельного человека говорят, что проявил коммуникативную компетентность.

Можно предположить, что в понятие коммуникативной компетенции входит соответствие определенным требованиям. При использовании словосочетания по отношению к персоналу подходят такие выражения, как «анализ коммуникативных компетенций сотрудников», «повышение коммуникативных компетенций сотрудников». Применять выражение «коррекция коммуникативной компетенции сотрудника» неверно. Так как коммуникативное соответствие можно повысить, понизить, развить, но нельзя скорректировать.

Коммуникативная компетенция подразделяется на формализованную и неформализованную. При формализованной используется набор строгих правил, чаще всего корпоративных. Такие правила традиционно оформлены в виде соответствующего документа, регламентирующего корпоративную культуру.

Уровни неформализованной коммуникативной компетенции опираются на культурные особенности определенной социальной группы. Это значит, что в одной среде и по отношению к соответствующей социальной группе индивидуум проявляет высокий уровень коммуникативной компетенции. Попав в другую социальную группу, человек не сможет проявлять соответствующий уровень. Полезная статья: Чтобы улучшить подбор, составляем Профиль успешного сотрудника. И прописываем, как и что оценивать по нему в кандидатах.

Множественные компоненты оказывают существенное влияние на формирование коммуникативной компетенции, при разработке нормативных форм особое внимание уделяют: владению лексикой, устной речью, в том числе правильностью и четкостью; развитости письменной речи; умениям соблюдения этикета общения, этики; владению коммуникативными тактиками и стратегиями; умению проводить анализ внешних сигналов, мимики, интонации, телодвижений и др.

Уровень коммуникативной компетенции особенно важен для должностей, специфика которых направлена на общение с людьми. Наиболее важны коммуникативные навыки при управлении персоналом, подборе. Умение слушать, слышать, оценивать сказанное, делать

логические выводы, обладание высоким уровнем ассертивности и организационными способностями помогают во всех сферах управления персоналом [3].

В современном мире важную роль играет умение взаимодействовать друг с другом. Соответствующие уровни освоения коммуникативных компетенций помогает наладить взаимоотношения, достичь эффективности труда, сформировать необходимые сферы взаимодействия в бытовой, общественной, профессиональной и культурной сфере.

Термин коммуникативная компетентность введен американским антропологом Д. Хаймсом (D. Hymes, 1972), который считал, что всем высказываниям присущи определенные правила грамматики. Умение пользоваться речью помогает практически во всех сферах жизни. В России компетентностный подход стал применяться только в 90-х годах прошлого столетия. Это обусловлено тем, что без триады «знания – навыки – умения» нельзя описать интегрированные результаты всего образовательного процесса, способности занимать ту или иную должность [2].

Уровни развития компетенций формируются в определенной социальной среде. Но если человек обладает достаточным уровнем коммуникативной компетенции, попав в другую социальную среду, период адаптации значительно сократится, что особенно важно на начальном этапе, когда персонал вынужден адаптироваться ко всем условиям работы на предприятии.

Термин коммуникативная компетентность в науке употребил впервые М.Н. Вятюнев. Им он обозначил способность человека общаться в трудовой, учебной деятельности, полностью удовлетворять индивидуальные интеллектуальные потребности и запросы.

Развитая коммуникативная компетентность выступает основным интегральным качеством, в котором синтезируется общая культура и ее специфические проявления во всех сферах, в том числе и в профессиональной деятельности. Эффективная работа всего персонала зависит от способности выполнять определенные правила и требования, выдвигаемые руководством.

Общим правилом общения является усвоение того, что нельзя приступать к разговору и сообщению мысли, если смысл непонятен или не до конца понятен самому себе. Чтобы максимально полно и точно понимать поступающие сообщения, необходимо преодолеть семантический и личностный барьер. Узнайте, Кто из сотрудников станет хорошим управленцем? Разрабатываем четкие компетенции, чтобы оценивать потенциал

К тому же, недостаточно контролировать только свою речь и общее содержание сообщения. Рационально контролировать и форму преподношения информации: мимику, жест, интонацию, позу. Но самое важное правило заключается в исключении расплывчатых выражений и узкоспециализированных обозначений, если партнер не сможет понять их смысл.

Навыки коммуникативной компетенции можно развивать. Для этого используют специальные групповые психологические тренинги. В качестве примера рассмотрим гештальтупражнение «Сила языка» [4]. Для проведения тренинга участников разбивают по парам. Они должны говорить друг другу по три фразы.

Весь тренинг направлен на повышение коммуникабельности, развитие уверенности в силе воздействия собственной речи. Вспомогательные материалы для проведения психологического тренинга не требуются.

На первом этапе партнеры садятся лицом друг к другу и, глядя в глаза, говорят три фразы, начиная каждую из них со слов «я должен». Второй партнер не представляет какую-то обратную связь. Он внимательно выслушивает фразы партнера и в свою очередь говорит свои три фразы, каждая из которых начинается со слов «я должен». Далее партнеры возвращаются к сказанным фразам, но начинают их со слов «я предпочитаю». Весь остальной смысл сказанного остается неизменным. Затем они делятся друг с другом переживаниями.

На следующем этапе повторяют по три фразы, начиная их со слов «я не могу», заменяя на слова «я не хочу». Поделившись с партнером переживаниями от высказанного стоит прочувствовать умение и способность отказаться, не принимая сказанное за беспомощность или некомпетентность.

На третьем этапе первые слова фраз начинаются со слов «мне надо» и повторяются при замене на слова «я хочу». Затем проводится анализ, действительно жизненно необходимое является тем, без чего нельзя прожить.

В конце тренинга участники коллективно обсуждают самые интересные моменты, которые были подмечены в результате проведения тренинга. Анализируют, расширилось ли их представление о силе языка и сказанных фраз с разным подтекстом. Тренинг помогает четко представить, как сила сказанных фраз влияет на мысли, чувства, действия и повышение ответственности.

Таким образом, коммуникативная компетентность персонала является источником успешной и эффективной деятельности всей компании.

Список литературы

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибиции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.
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. Избирян Л.В., Демененко И.А. Внутренние коммуникации в компании: как сделать их эффективнее? // Вектор экономики. 2018. №4 URL:http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2018/4/economics_management/Izbiryayn_Demenenko.pdf .
4. Кошарная Г.Б., Рожкова Л.В. Модернизация ценностей современной студенческой молодежи // Социально-гуманитарные знания. 2011. № 6. С. 91-103.

К ВОПРОСУ О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Кривошеева А.С.

*магистрант кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Научный руководитель Бахарев В.В.

*докт. социол. наук,
профессор кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Стимулирование труда персонала играет огромную роль в организации деятельности предприятия, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Современное общество характеризуется тем, что в нем меняются не только социальные отношения, но и потребности работников. В современной экономике помимо материального фактора большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Эволюционируют и материальные формы стимулирования работников. В материальном вознаграждении увеличивается доля выплат по результатам хозяйственной деятельности предприятия, большее значение придается развитию у работников корпоративного мышления, развивается система социальных льгот.

Важнейшую роль в системе управления персоналом играют мотивация и стимулирование работников, обеспечение соответствующего уровня которых позволяют решать такие задачи как повышение результативности труда каждого работника и эффективности всего производства, обеспечение систематического роста квалификации кадров, стабилизации социально-психологического климата в коллективе.

Мотивы трудовой деятельности – это причины, определяющие поведение человека в процессе труда. Это внутреннее побуждение, заставляющее человека делать что-либо, поступать определенным образом.

Стимулы являются основой процесса стимулирования трудовой деятельности. Стимул – это побудительная причина заинтересованности в труде, это внешнее побуждение активности работника, эффект которого опосредован психикой человека, его взглядами, чувствами, интересами, стремлениями и т.д.

Стимулы становятся мотивами тогда, когда они становятся объективно значимыми и отвечают потребностям работника. Потребность, в свою очередь, это недостаток чего-либо у человека. Потребности делятся на первичные и вторичные. Первичные потребности – это врожденные потребности, в основном физиологического плана. Вторичные потребности по своей природе являются психологическими. К ним относятся потребность в уважении, успехе, богатстве, власти и т.д. Потребности, как и стимулы, становятся внутренними побудителями тогда, когда они осознаются работниками. В данном случае они могут приобретать конкретную форму – форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам, предметам. Интерес – это деятельное отношение субъекта к использованию условий, в которых он находится, для удовлетворения своих потребностей. Стимулирование предполагает необходимость учета интересов личности, трудового коллектива, степени их удовлетворения, так как именно потребности являются важнейшим фактором поведения социальных систем. Потребности человека определяют его поведение, то есть собственно мотивы поведения человека. Сама по себе потребность не может побудить работника к каким-то определенным действиям. Только тогда, когда потребность встречается с предметом, способным ее удовлетворить, она может направлять и регулировать деятельность социальной системы, управлять ее поведением. Осознание потребностей вызывает интересы, желания, стремления, влечения. Потребности удовлетворяются с помощью ценностей. А ценность – это объект, способный удовлетворить потребность. Он должен обладать свойством – удовлетворять потребность. Таким образом, в процессе трудовой деятельности

человек анализирует, какой вид деятельности позволит ему удовлетворить потребность, и стремится ее повторить. Современные теории мотивации позволяют понять мотивы, движущие человеком при его трудовой деятельности, и дают возможность управлять ими на практике.

В процессе трудовой деятельности в качестве стимулов рассматриваются блага (потребности), получение которых предполагает трудовую деятельность, то есть благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда. Стимулы предлагаются человеку в качестве компенсации за его действия. Говоря о мотивах труда, мы можем вести речь о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности (мотив), а говоря о стимулах, мы должны вести речь об органах управления, обладающих набором благ, необходимых работнику и предоставляющих их ему при условии эффективной трудовой деятельности. Таким образом, стимул и мотив близкие, но не синонимичные понятия.

Человек реагирует на многие стимулы бесконтрольно, то есть, не осознавая этого. Так как реакция на те или иные стимулы не одинаковая у разных людей, стимулы, на наш взгляд, должны разрабатываться с учетом действующих потребностей определенной личности. Стимул, с одной стороны, является составной частью реальной ситуации и активизирует мотивы, а с другой, если порожденный им мотив ведет к удовлетворению потребностей человека. В силу объективных различий между людьми в целом и работниками в частности стимулы оказывают на каждую личность различной воздействию, так как различен уровень притязательности, уровень запросов и т.д.

Под стимулированием понимается внешний по отношению к персоналу процесс управленческого воздействия, идущего от конкретного руководителя или органа управления и основывающегося на субъективном понимании системой управления этого воздействия, направленного на мотивы работников. Стимулирование труда – это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию.

Понятие «стимулирование труда» в социальных науках означает целенаправленное воздействие на социальный объект, обеспечивающее поддержание его определенного состояния. Следовательно, стимулирование труда – это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик его трудового поведения, прежде всего, меры трудовой активности. При стимулировании, побуждение к труду происходит через удовлетворение различных потребностей личности, что является вознаграждением за трудовые усилия. Стимулирование реализуется через создание условий трудовой ситуации, побуждающих

личность действовать определенным образом. Ситуация включает в себя условия деятельности, непосредственно определяющие ее: размер заработной платы, условия, организацию труда, его содержание и др. Кроме того, опосредованно влияют на труд элементы социальной инфраструктуры: жилищно-бытовые условия, место жительства и т.д. Особенность стимулирования заключается в том, что выбранная работником форма поведения соответствует целям субъекта стимулирования, целям тех, кто эту ситуацию создавал.

Список литературы

1. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. № 4 (31). С. 451-464.

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

РАЦИОНАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В КОНФЛИКТЕ: СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ

Куроптева А.С.

студент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова,

Научный руководитель Лихачева Е.Р.

ассистент кафедры социологии и управления

БГТУ им. В.Г. Шухова

На сегодняшний день результативность деятельности организации зависит от производительности труда, который в свою очередь зависит от стиля управления. Поэтому важно, чтобы руководитель положительно влиял на атмосферу в коллективе, правильно используя свои знания, умения и навыки.

На данный момент во многих организациях мало уделяется внимания разработке системы поведения между руководителем и коллективом, что в свою очередь влечет за собой увеличение количества конфликтных ситуаций. Поэтому вопрос о рациональном поведении руководителя и эффективности коммуникаций в конфликтных ситуациях является актуальным и требует решения.

Само понятие конфликт – это проявление объективных или субъективных противоречий, выражающееся в противоборстве их носителей (субъектов конфликта). Данное явление может происходить на различных уровнях, как между руководителем и коллективом, так и

между сотрудниками. В обоих случаях огромную роль всегда играет руководитель, либо как оппонент, либо как третье лицо.

Умелое управление конфликтом может привести к его разрешению. Например, путем - урегулирования, завершения, предотвращения либо отсрочки [1]. При этом необходимо учитывать ряд наиболее важных аспектов конфликта: достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении и наличие необходимых средств и ресурсов для разрешения конфликта.

Выводя формулу оптимального поведения руководителя в коллективе, психологи определили основные качества необходимые управленцу. Это способность к сотрудничеству, способность к сочувствию и устойчивость к стрессу. В зависимости от наличия данных качеств, у руководителя формируется свой стиль управления.

Таким образом, личные качества руководителя влияют на стиль управления и играют огромную роль в успешном функционировании предприятия в целом.

Конфликт не может быть однозначным явлением. Он характеризуется с учетом негативных (разрушительное, дисфункциональное воздействие, большие эмоциональные затраты и др.) и позитивных (разрядка напряженности, инициирование изменений и обновлений, выявление назревших противоречий и др.) последствий.

К основным методам профилактики конфликтов в организации относят:

1. выдвижение интегрирующих целей между администрацией и персоналом организации;
2. определение видов связи в организационной структуре управления;
3. баланс прав и ответственности при выполнении служебных обязанностей;
4. использование различных форм поощрения.

Если руководитель сам оказался втянутым в конфликтное взаимодействие, то прежде чем выбрать стратегию для решения конкретной управленческой задачи, он должен выбрать общую позицию, способ выхода из конфликтной ситуации.

В условиях конфликтной деятельности формы поведения руководителей приобретают вид следующих стратегий.

1. Стратегия противоборства (соперничества).
2. Стратегия сотрудничества или кооперации.
3. Стратегия компромисса.
4. Стратегия ухода или избегания.
5. Стратегия приспособления или умиротворения.

Выбор стратегии решения управленческих задач зависит не только от конкретной ситуации, но также и от типологии самих руководителей.

Рассмотрим типичные ошибки руководителя при разрешении конфликтов на примере исследования в компании ООО «Аргумент»:

Ситуация: «Я стараюсь как можно чаще привлекать подчиненных к процессу принятия решений, воспитывать в них самостоятельность. Однако часто это приводит к конфликтам...»

Ошибкой является то, что топ-менеджер не обращает внимание на психологическое состояние и уровень квалификации своих подчиненных. Формируются следующие ошибки:

- Работник не понимает, как выполнить задание, ему нужна простая и точная информация, он нуждается в указаниях. В то время как руководитель, дает много неясной информации и спрашивает с подчиненного о том, как выполнить работу.

- сотрудник выполнял подобную работу неоднократно, а руководитель снова все поясняет. У рабочего возникают сомнения в собственной компетентности.

- подчиненный готов выполнять работу, но он не во всем уверен, и ему нужно обсудить вопросы с руководителем, а руководитель, не желая уделять время сотруднику, отправляет его выполнять работу

Значительная ошибка, – как для руководителя, так и для организации в целом, — когда к обсуждению серьезных дел, к определению планов или стратегии руководитель допускает тех, кто к этому совершенно не готов. Поэтому все поручения могут выполняться не качественно, либо не в установленные сроки, что приводит к снижению результативности организации в целом.

Для подобных ситуаций были разработаны следующие рекомендации для повышения эффективности коммуникаций:

1. Повторное обсуждение поручения в случае, если распоряжение было плохо разъяснено, не раскрывало сути и характер работы.

2. Проверять что задание поняли. Сотрудник должен понимать смысл поручения.

3. Обеспечение дополнительными средствами и условиями для выполнения заданий.

4. Все поручения должны быть точны и конкретны.

Таким образом, рациональное поведение руководителя в области управления коллективом помогает предотвращать возникновение или развитие конфликтных ситуаций, что в свою очередь ведет к эффективному использованию всех трудовых ресурсов без нанесения ущерба компании. Для эффективности коммуникаций между управляющим

звеном и подчиненными, необходимо правильно организовывать процесс переговоров в решении конфликта, а также предупреждать возникновение конфликта. Следует заметить, что положительный социально-психологический климат на предприятии между работниками приводит к увеличению производительности труда, а, соответственно, к повышению качества выполняемых нормативов и поручений.

Список литературы

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: Учебное пособие [Текст]/ А.Я. Анцупов. М.: Проспект, 2016. 336 с.
2. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: Учебник и практикум для бакалавров [Текст]/ Т.Ю. Базаров. Люберцы: Юрайт, 2016. 381 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Мартова И.Ю.

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

*Научный руководитель: **Власова Е.А.**
ст. преподаватель*

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

На сегодняшний день процветание и благополучие организации зависит от высококвалифицированного персонала, его профессионального уровня и психологической подготовки. Поэтому следует тщательно подходить к выбору сотрудников, проводить анализ рынка труда для высоких результатов во введении бизнеса.

Профессиональные качества сотрудника – это способность работника при его индивидуальных, социально-психологических и личностных особенностях выполнять трудовые обязанности на занимаемой должности. К профессиональным качествам относятся: уровень образования, квалификация, опыт работы, аналитические способности, быстрая обучаемость, производительность труда, грамотность и другие.

Личностные качества – это те индивидуальные качества сотрудника, характеризующего его как личность. Особенно часто на них обращают внимание, когда два сотрудника с одинаковыми профессио-

нальными качествами претендуют на одну должность. Сегодня для многих организаций важны такие личностные качества, как стрессоустойчивость, бесконфликтность, умение взять ответственность на себя, коммуникабельность, находчивость, пунктуальность, инициативность и другие. Именно личностные качества показывают, как сотрудник относится к работе, занимаемой должности, поручениям руководителя, к организации в целом, как ведет себя со своими коллегами, подчиненными и руководителями.

При принятии сотрудников на должность многие организации проводят оценку в несколько этапов. Первым этапом является предварительный отбор. Сотрудники организации проводят беседу с соискателями, в результате которой узнают уровень образования, опыт работы, квалификацию, некоторую контактную информацию, личностные качества. После происходит отбор тех кандидатов, которые подходят на данную должность. После проведения беседы сотрудники организации переходят к следующему этапу оценки персонала.

Второй этап – это заполнение анкеты. Кандидатам предоставляется анкета, в которой отражается информация, показывающая производительность данной работы.

Третий этап – проведение интервью, в ходе которого сотрудники организации узнают некоторые особенности кандидата. Интервью проводят таким образом, чтобы поставить кандидата в стрессовую ситуацию и посмотреть, как он будет из нее выходить.

Следующий этап – тестирование, которое позволяет более подробно оценить профессиональные и личностные качества кандидата, его психологическую подготовленность, профессиональную ориентированность и потенциал. Также одним из этапов может являться медицинский осмотр, в том случае, если он необходим к требованиям должности.

И последний этап – заключительный. На этом этапе принимает окончательное решение, какой из кандидатов подходит на должность, происходит их сравнение по определенным критериям.

Оценка персонала – это сложная система выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных.

Оценка персонала применяется не только при приеме персонала на работу, но и при обучении, продвижении по службе, сокращении, увольнении, поощрении и т.д.

В настоящее время в российских организациях активно совершается пересмотр подхода к оценке персонала, она периодически совер-

шенствуется. Важной чертой становится применение целого комплекса разных методов, направленных на оценку соответствия профессиональных и личностных качеств множеству критериев. Сравнительно недавно известные и часто используемые за рубежом методы оценки персонала стали применяться в России, в связи с чем неопытные руководители и сотрудники отдела кадров сталкиваются с проблемами в их применении.

К несчастью, ни в России, ни за рубежом пока не существует единой системы оценки персонала для решения всех возникающих сложностей. Чтобы свести эти сложности к минимуму, рекомендуется привлекать квалифицированных консультантов, которые помогут разъяснить необходимость проведения процедуры, подготовить и реализовать.

Подходов к оценке персонала существует очень много, но обычно их объединяют в три группы, в соответствии с направленностью, а именно качественные, количественные и комбинированные методы.

К качественным методам относятся метод 360, оценка выполнения задач, матричный метод групповая дискуссия. К количественным – метод балльной оценки, ранжирование, ранговый метод. Эти методы являются наиболее объективными, так как выражаются в цифрах. А наиболее эффективными являются комбинированные методы, так как они описываются описательными и количественными выражениями. К ним можно отнести систему группировки, метод суммы оценок и другие.

При оценке персонала очень важно соблюсти несколько принципов: объективность, надежность, комплексность, достоверность и доступность для понимания, которые в равной степени распространялись бы на обе стороны – оценивающую и оцениваемую.

Не все методы оценки персонала одинаково эффективны. Их результативность и применимость напрямую зависит от поставленных целей, уровня зрелости компании, ее задач и типа корпоративной культуры.

Постоянное совершенствование оценки персонала позволит многим организациям выявить личностный и профессиональный потенциал развития каждого сотрудника, определить потребность в переподготовке, повышении квалификации сотрудников, разработать программы профессионального развития персонала. Также совершенствование системы оценки персонала позволит организациям сформировать нужный кадровый резерв, четкое понимание у сотрудников целей и задач организации.

Для качественной оценки профессиональных и личностных качеств персонала необходимо приглашать для работы в аттестационную комиссию соответствующих специалистов с правом совещательного голоса. Это усилит объективность и увеличит доверие сотрудников к самой оценке.

Одним из важных мероприятий по совершенствованию системы оценки профессиональных и личностных качеств персонала во многих организациях является создание грамотной системы управления персоналом, ориентированной на выполнение всех целей, задач и функций, характерных управлению кадрами.

Таким образом, систему оценки профессиональных и личностных качеств персонала необходимо постоянно совершенствовать, чтобы обеспечить организацию высококвалифицированным персоналом, который будет выполнять все трудовые обязанности в соответствии с должностью.

Список литературы

1. Кондратенко Н. А., Шашкова С. Н. Формирование профессионально-личностных качеств выпускников вузов: социологический анализ // Молодой ученый. 2014. №2. С. 239-241. URL <https://moluch.ru/archive/2/146/> (дата обращения: 06.10.2018).
2. Кузьма Т. И. Профессионально важные качества личности сотрудников кадровой службы // Молодой ученый. 2016. №9. С. 1035-1036. URL <https://moluch.ru/archive/113/29378/> (дата обращения: 06.10.2018).
3. Бачина Е. С. Методы оценки персонала // Молодой ученый. 2017. №8. С. 139-144. URL <https://moluch.ru/archive/142/39944/> (дата обращения: 07.10.2018).
4. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибиции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.

К ПРОБЛЕМЕ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Огородникова С.И.

студент кафедры социологии и управления

Смоленская О.А.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский Государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В наше время ученые все чаще задумываются о недостаточности триады «знания – умения – навыки» для описания результатов образо-

вания в XXI веке, о том, что необходимо реконструировать содержание образования и рассматривать компетентностный подход, как основу для восстановления между образованием, потребностями общества и запросами рынка труда. Сейчас все актуальнее становится мнение о том, что в основе образования лежит не его содержание, а требования к компетенциям выпускника, к его знаниям и умениям. Так 21 век вносит коррективы в портрет специалиста с высшим образованием, а также в определение требований к его подготовке, личностным, профессиональным качествам. Иными словами, можно сказать для результата образования важно не то, что именно будет знать выпускник с высшим образованием, а то как он будет действовать на практике.

Для описания планируемого результата процесса образования исследователи обращаются к такому понятию, как «компетентность», которая позже переходит в понятие «компетенции», которыми обладает специалист, завершивший обучение в высшем заведении. Из-за этого поднимается проблема совершенствования оценки итогового результата высшего образования. Многие существующие методы оценивания не вполне отвечают современным требованиям качества подготовки компетентного специалиста. Они лишь охватывают некоторую часть знаний по изученным дисциплинам, но совсем мало, что говорят о личных качествах и умениях специалиста, его способностях принимать нестандартные решения в реальных производственных условиях. Умения, а также личностные качества оцениваемого обычно находятся на периферии внимания, и часто лишь носят формальный характер. Для их обнаружения не подходят ни традиционные экзамены, ни стандартизированные тесты.

Мнения различных ученых сошлись на том, что зачеты, экзамены, тесты, опросы и др, имеют сейчас только предметно-знаниевую направленность, являясь лишь академическими процедурами. Утратив всякий жизненный смысл, они трансформировались в архаизм. Данная мысль определяется во многом центральной, поскольку закрепляет смещение центра тяжести методов оценки с проверки полученных знаний и репродуктивных умений на существенно новые индикаторы качества подготовки будущего специалиста.

Проанализировав различные определения компетентности, мы сможем выделить следующие особенности ее содержания, которые с нашей точки зрения имеют важнейшее значение для формирования методов оценки, которые бы отвечали современным требованиям.

Во-первых, социальная направленность, которая необходима специалисту для осознания социальной значимости своей профессии, а также для того, чтобы отдавать полный отчет своим действиям и ре-

шениям, которые могут вызвать социальные последствия. Следовательно, он должен соотносить свои действия с ожиданиями общества.

Во-вторых, ценностно-смысловое отношение и практическая ориентированность. Потому что компетентность специалиста проявляется лишь в лично-ориентированной деятельности.

В-третьих, ситуативный характер. Поскольку компетентность проявляется в готовности к реализации необходимых действий в определенных условиях профессиональной деятельности.

В-четвертых, личностные качества. Присущие специалисту личностные качества помогают ему продуктивно организовывать свою работу, решать актуальные производственные проблемы с высоким уровнем саморефлексии, саморегуляции, самооценки, а также проявлять быструю реакцию на динамику ситуации для эффективного решения конкретных проблем.

В-пятых, интегративность. Однозначно, что предметное знание не пропадает из характеристики компетентности. Но заметим, что компетентностный подход предполагает некую подчиненность знаний умениям, при этом делая акцент на целостной способности и готовности будущего специалиста решать многочисленные жизненные, а также производственные проблемы.

Объединив сказанное, подчеркнем социальный, ценностно-смысловой, мотивационный, когнитивный, эмоциональный, волевой, а также поведенческий аспекты компетентности.

Предположим, что их стоит рассмотреть в качестве основных критериев оценки сформированности компетентности выпускника вуза. Ведь если ключевой целью высшего образования выступает личностное, социальное, профессиональное развитие студентов, в таком случае упор необходимо делать на диагностику уровня овладения поведенческими, деятельностными умениями, а также на развития личностных качеств. Так как компетентность – это деятельностная характеристика, показывающая позицию обучающегося в учебной деятельности, можно предположить, что ее проявление по всей видимости необходимо оценивать на базе сложившейся у будущего специалиста совокупности умений, личностных качеств и поведенческих реакций в ситуациях и условиях, которые имитируют будущую профессиональную деятельность.

В наше время все больше становится актуальной необходимость насыщения методов оценки новым содержанием. В процессе получения высшего образования осуществление оценки происходит за счет эксплуатации социальных моделей, которые представляют собой проблемные жизненные или профессиональные ситуации, достаточно

приближенные к реальным, которые анализируют студенты автономно или в групповой работе. В социальных обучающих моделях личностные смыслы превращаются в ценности, в систему отношений студента к обществу, профессии и самому себе. В результате чего у студента создается целостная структура будущей профессиональной деятельности, которая включает в себя предметно-профессиональные, социально-психологические качества личности будущего специалиста. Именно такое понимание сути социальных обучающих моделей должно найти отражение в требованиях для создания методов оценки, которые будут направлены на определение компетентности специалиста.

Таким образом, для оценивания компетентности специалиста необходимы следующие элементы. Во-первых, наличие ситуации и определенных условий, для создания полноценного контекста будущей профессиональной деятельности специалиста. Во-вторых, взаимосвязь предметного и деятельностного компонентов содержания образования, что в итоге позволяет не только получить знания и информацию, которые сохранятся в памяти обучающегося, но и оценить его способности в применении этих знаний на практике, способности оперировать этими знаниями в различных производственных и общественных ситуациях. В-третьих, наличие проблемной ситуации, то есть постановка мероприятия, в котором отсутствует готовый вариант решения проблемных задач, что позволит выяснить насколько быстро и гибко будет справляться будущий специалист с проблемами, сколько времени он потратит на поиск решения и сколько вариантов решения проблем он предложит. Такие проблемные мероприятия способствуют активному творческому и экспериментальному мышлению, а также развивают самостоятельность у студента. В-четвертых, учет личностных качеств оцениваемого. В процессе оценивания можно выявить, какие качества преобладают у будущего специалиста, например, усердность, ответственность, инициативность, самостоятельность, находчивость, коммуникабельность, а также уровень лидерских способностей, особенности переживания поражений, формирование интересов, мотивов деятельности и т.д. В-пятых, индивидуальная и взаимная рефлексия. Индивидуальная рефлексия позволяет определить способности к оцениванию самого себя и собственных действий. А взаимная рефлексия позволяет оценить испытуемого с внешних сторон, например, со стороны группы студентов. Совокупность двух оценок позволяет сделать результаты наиболее реалистичными и объективными.

Из этого следует, что эффективность методов оценки, которые отвечают данным требованиям, определяется не предметно-знаниевой,

а лично-деятельностной, социальной, творческой направленностью.

Список литературы

1. Голикова И. В., Музылева Е. С. Об использовании интеллектуального капитала в современной Российской организации / Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 85-летию Г. А. Котельникова (Белгород, 20-21 апр. 2016 г.). Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2016. С.232-236.
2. Боровских Е.А. Эффективность инвестиций в человеческий капитал // Ярославский педагогический вестник. 2012. №1. С. 106.
3. Кадровый потенциал организации // Мир экономики. Экономический интернет-журнал. 2011. С. 14.
4. Корчагин Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала. Воронеж: ЦИРЭ, 2009. С. 54.

ТРАДИЦИОННЫЕ И СОВРЕМЕННЫЕ СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Строкова А.Р.

студент кафедры социологии и управления

Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,

4 курс

Научный руководитель Шавырина И.В.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Главным элементом любой компании или фирмы является персонал, который представляет собой штат или коллектив работников на постоянной основе, занимающих определенные должности в организации и выполняющие свои трудовые функции.

На слаженную, гармоничную и эффективную работу всех сотрудников оказывает влияние руководитель. Опытный начальник всегда знает, какие действия необходимо предпринять, чтобы добиться эффективной трудовой деятельности от своих подчиненных и продвинуть компанию на новый, более высокий уровень.

С давних времен человек искал возможность влияния и воздействия на других людей и с каждым днем находил все больше таких способов. Их количество увеличивалось, а сами методы совершенствовались. На сегодняшний момент любой руководитель выбирает

свои, подходящие для компании, способы стимулирования персонала к продуктивной работе [1].

Как известно, основные виды стимулирования труда бывают материальной и нематериальной формы, которые в свою очередь также делятся на несколько видов (рис.1).

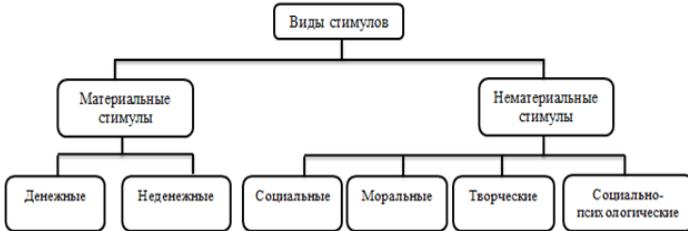


Рис. 1. Основные виды стимулирования

Материальные стимулы предполагают активизацию человеческого труда за денежное и неденежное вознаграждение. К денежным вознаграждениям можно отнести заработную плату, премии, различные надбавки (за опыт и стаж, достижения в организации и т.д.), участие в прибылях.

Формами материального неденежного стимулирования являются следующие:

- программы медицинского обслуживания работников, которые предполагают заключение договора организации с медицинским учреждением для оказания соответствующих услуг, а также со страховыми фирмами для осуществления добровольного медицинского страхования;
- продажа выпускаемых фирмой товаров или реализуемой продукции, на которую предоставляется скидка персоналу организации;
- оплата транспортных расходов, предоставление автомобиля или какого-либо транспорта, доставляющего сотрудников к месту работы;
- организация питания – создание в компании своей столовой, места для обеда или выделение субсидий на питание;
- оплата профессионального обучения и повышения квалификации сотрудников;
- организация санаторно-курортного лечения или отдыха для определенных категорий работников, а также предоставление путевок в детские оздоровительные лагеря;
- сертификаты в тренажерный зал, на фитнес или в бассейн, и многие другие.

Нематериальное стимулирование предполагает использование социальных, моральных, творческих и социально-психологических стимулов.

Социальное стимулирование выражается через отношения, которые складываются у работников с работодателем и в коллективе между собой. Основывается оно на общении, взаимопонимании, сложившемся социально-психологическом климате, на взаимном сотрудничестве и поддержке.

Моральные стимулы основываются на таких действиях, которые оказывают влияние на внутреннее, духовное состояние человека, на его потребности в уважении и признании со стороны коллег, знакомых и руководителя, а также на отношение работника к труду и рабочему процессу.

Это могут быть доски почета, установленные в организации, звания «лучший работник месяца/года», вручение грамот от начальства, выражение благодарности и похвалы от руководителя и т.д.

Многим работникам подразделений было бы приятнее, если бы благодарность была выражена директором предприятия. Таким способом каждый работник ощущал бы себя неотъемлемой частью компании, в которой директор проявляет внимание к подчиненным и хвалит за успехи в работе. Эффективность трудовой деятельности от такого вида поощрений вырастает намного больше, так как работник чувствует значимость своего вклада в развитие фирмы. Ведь любая похвала приятна каждому человеку, особенно от вышестоящего по должности руководителя.

Стимулы творческой направленности предполагают, что сотрудник самостоятельно будет подходить к вопросу о решении каких-либо возникающих задач в работе. Так он сможет реализовать свой творческий потенциал, направить его в правильное русло, которое будет непосредственно связывать его с трудовой деятельностью.

Социально-психологическое стимулирование строится на создании психологического комфорта сотрудников в компании. Так как все люди разные и имеют различные направленности личности, руководитель должен ответственно подходить к разработке и применению данного вида стимулов. В первую очередь, они должны быть разнообразны, чтобы каждый работник компании смог ощущать себя уютно на рабочем месте. Возможно, это будет организация места отдыха для персонала с комфортными условиями и приятной, расслабляющей обстановкой. Или же проведение личностных и командообразующих тренингов, воздействующих на мотивацию персонала.

Все вышеперечисленные способы стимулирования труда персонала безоговорочно являются эффективными, главное – это подобрать подходящий и действенный в определенной ситуации способ.

Сегодняшний наш мир невозможно представить без чего-либо нового. Так и методы стимулирования тоже появляются новые и современные.

Например, в одной японской компании, где работают исключительно женщины, начальница ввела такой вид отгулов, который можно взять по причине «разбитого сердца». К такому решению она пришла после того, как был опрошен весь персонал. На основании данных опроса выяснилось, что женщины, они же сотрудницы, часто подвергались стрессу из-за расставания со своими партнерами. В результате этого они были не в состоянии выполнять свои трудовые обязанности.

Также считают достаточно известным такой метод стимулирования как начисление бонусов за личные достижения, которые не связаны с трудовой деятельностью. К ним относятся какие-то определенные поставленные перед человеком цели, например, научиться плавать, стрелять из лука, играть на гитаре или фортепиано, освоить йогу, иностранный язык и т.д. Подобный 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 [2].

Еще одним современным методом стимулирования сотрудников является переименование их должностей в фирме. Сегодня нередко можно услышать такие названия, как менеджер по клинингу (уборщица), хаускипинг менеджер (директор службы гостиничных услуг), штафф-менеджер (руководитель отдела). Кроме того, встречаются и вовсе необычные названия: «суровый реактивный внедренец» – специалист по внедрению, «имаджинер» – инженер воображения, дизайнер, «сэндвич-художник» – повар. Такое, казалось бы, простое действие со стороны руководства может действительно привлекать и стимулировать работников к труду.

Однако не всегда руководитель стимулирует своих подчиненных «пряником», многие считают, что наказание тоже должно присутствовать, но не в жесткой форме. Например, это может быть шуточное наказание плохо проявивших себя работников в виде различных прозвищ или титулов. «Черепашкой месяца» может стать самый медленный работник, не справляющийся со своими обязанностями.

Таким образом, можно увидеть, что существует большое количество различных стимулов, которые побуждают человека трудиться. Все они совершенствуются, поскольку мир наш не стоит на месте, а с каждым днем развивается.

Список литературы

1. Демененко И.А., Шавырина И.В. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник Института социологии. 2017. Т. 8. № 2 (21). С. 128-139.
2. Строкова А.Р., Голикова И.В. Мотивация как основной механизм повышения производительности труда персонала // Социокультурные процессы в условиях глобализации. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. С. 131-135.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Фисенко В.П.

Магистрант 2 года обучения кафедры социологии и управления

Голикова И.В.

к.с.н., доцент кафедры социологии и управления

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

Лояльность персонала – важный критерий кадровой стабильности организации. Это не только удовлетворенность системой оплаты труда, но еще и одобрение целей компании, стиля менеджмента, корпоративной культуры. Итак, определим лояльность персонала как характеристику, определяющую приверженность персонала организации, то есть одобрение персоналом целей компании и способов их достижения [1].

Из данного определения делаем вывод, что лояльный сотрудник - сотрудник, желающий задержаться в компании на долгое время; если понадобится, он готов пожертвовать личными интересами в пользу компании; свои обязанности выполняет самоотверженно и делает почти всегда больше, чем требует его должностная инструкция; его действия никогда не приносят вреда компании (рис.1).

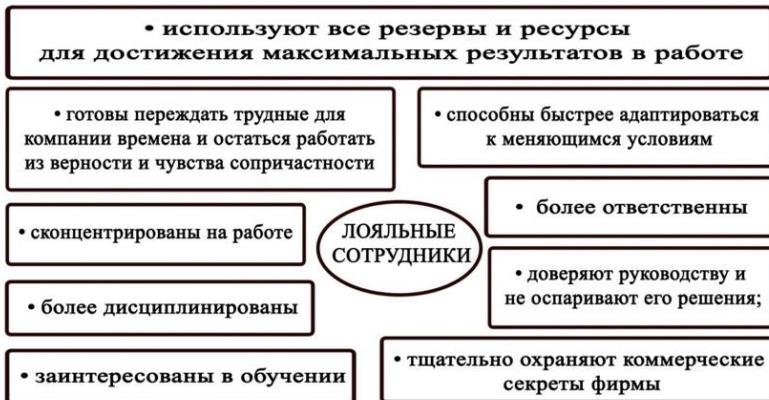


Рис. 1. Характеристики лояльного сотрудника

Итак, лояльность характеризуется следующими важными моментами:

- безусловным разделением ценностей с объектом лояльности;
- честностью и верностью по отношению к объекту лояльности;
- чувством гордости по отношению к объекту лояльности и открытой демонстрации такого отношения;
- готовностью оказать поддержку, предупредить о чем-то, посодействовать, пожертвовать чем-то ради объекта лояльности.

Зарубежные ученые, в частности Джеральд Гринберг и Роберт Бэйрон, уже традиционно различают три вида лояльности [3]:

1. Эмоциональная лояльность - это чувство приверженности компании, включающее позитивную оценку человеком своего пребывания в организации, намерение действовать ради достижения ее целей и продолжать работать в ней и далее, хотя объективно он мог бы найти себе более привлекательную работу. Такая привязанность к новому образу жизни не возникает внезапно, а выстраивается постепенно, зачастую незаметно для самого человека.

2. Вынужденная лояльность - определяется необходимостью работать именно в этой компании, потому что трудно сменить работу, нет возможности повысить квалификацию или приобрести другую профессию и др. Этот вид лояльности определяется внешними факторами и, как правило, заканчивается вместе с прекращением их действия. С появлением на рынке сильного конкурента преобладание в компании людей, в основном, с вынужденной лояльностью может привести к высокой текучести кадров.

3. Нормативная лояльность основывается на жизненных ценностях человека (например, на убежденности, что работник обязан быть лояльным к работодателю, что часто менять работу - нехорошо); она подкрепляется сформированными с детства поведенческими стереотипами.

Отсутствие лояльности – это несогласие сотрудника с приказом, принятым решением, либо с происходящими в организации изменениями.

Удовлетворенность персонала организации во многом зависит от того, насколько предприятие удовлетворяет его потребности. Для того чтобы повысить лояльность персонала за счет повышения удовлетворения условиями труда руководству необходимо выявить и удовлетворить основные потребности человека, побуждающие его к труду (профессиональной деятельности). Как следствие компания от работника получит высокую степень удовлетворенности работой и, как следствие этого, - высокий уровень лояльности [3].

С точки зрения изучения организационной лояльности работников организации, построения прогнозов их поведения, планирования мероприятий, направленных на повышение лояльности, большое практическое значение имеет представление об уровнях лояльности.

Изучение опыта успешных кадровых стратегий на предприятиях позволило выделить три основных фактора развития лояльности персонала.

Первая группа факторов, это факторы материального стимулирования. Практика показывает, что справедливое вознаграждение за приложенные усилия способствует росту лояльности, то есть каждый сотрудник организации должен наглядно видеть, как именно его достижения в работе соотносятся с величиной его премии, какой именно вклад он вносит в работу всей организации. Проблемы справедливости оплаты труда приводят к разобщению коллектива, способствуют формированию чувства зависти к коллегам, а также чувства несправедливости к начальству. А значит, уровень лояльности сотрудника значительно понижается. Однако, материальное стимулирование далеко не все, что необходимо для высокого уровня лояльности в организации.

Вторая группа факторов связана с факторами нематериального стимулирования. К данной группе можно отнести такие условия как возможность профессионального роста в организации, престижность работы, признание коллегами и руководителем, понимание ответственности и важности осуществляемой деятельности. Для сотрудника организации неперенными условиями уважения к руководителю являются ощущение собственной компетентности и необходимости. При

отсутствии таковых наблюдается обезличивание взаимоотношений сотрудников и руководства.

К третьей группе факторов, тоже немаловажной, относится условие обратной связи. Именно данный фактор является связующим звеном между руководством и подчиненными разного уровня. Объяснить значимость этого фактора можно тем, что отсутствие или неполная информация о результатах работы подчиненных, как и о действиях и решениях руководства организации часто становится главной причиной низкой лояльности.

На основе представленной выше информации можно выделить несколько основных условий возникновения лояльности персонала по отношению к руководству:

1. Справедливое вознаграждение.
2. Удовлетворение необходимых потребностей: для большинства людей важно чувствовать себя нужными, постоянно самосовершенствоваться.
3. Честные взаимоотношения, выполнение условий контракта.
4. Благоприятная экологическая обстановка на рабочем месте: уровень излучения монитора, освещенность рабочего места, шумность, чистота воздуха.
5. Удовлетворенность руководством.
6. Достаток, социальная защита, карьерные перспективы должны быть адекватны уровню ответственности и уважения сотрудника к компании.

Таким образом, рассмотрение теоретических подходов к определению сущности организационной лояльности персонала позволяет сделать вывод о значимости данного феномена для производственных процессов организации и корпоративной политики.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2004. С. 168.
2. Челнокова Н.Ю. Лояльность сотрудников как способ повышения эффективности управления персоналом организации // Инновационная наука. 2005. №11. С. 277.
3. Якушина В.В. Управление персоналом: от лояльности до приверженности // Наука рядом. 2015. №12. С. 27.

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Цыганкова М. А.

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

Бахарев В.В.

*док. соц. н., профессор кафедры социологии
кафедры социологии и управление БГТУ им. В.Г.Шухова*

В данной статье говорится о факторах влияния корпоративной культуры на эффективность предприятия, а также методах их исследования.

Ключевые слова: корпоративная культура, эффективность предприятия, методы исследования корпоративной культуры предприятия, управление персоналом.

Изучение корпоративной культуры – сравнительно новое направление в менеджменте, но очень нужное.

Под корпоративной культурой понимают убеждения, отношения, нормы поведения и ценности, которые являются общими для всех сотрудников организации. Являясь определяющим способом воздействия на людей, играет значительную роль в повышении эффективности предприятия [1].

Предприятие успешно достигает своих целей, когда в нем царит взаимопонимание и поддержка среди сотрудников и умелое, грамотное руководство.

Диагностика корпоративной культуры с точки зрения эффективности предприятия важна при решении текущих задач, чтобы вовремя понять, что предприятие в своей деятельности движется в правильном направлении.

Методы исследования корпоративной культуры объединяют в три группы:

- Холистические. Глубокое погружение исследователя в культуру предприятия.
- Метафорические. Исследователь использует документы, отчетность, рассказы и беседы на предприятии.
- Количественные. Исследователь анализирует разные точки зрения по поводу корпоративной культуры предприятия

Диагностика корпоративной культуры предприятия впервые была произведена в США в 1980 году Г. Хофстеде. Он рассмотрел определяющие измерения корпоративной культуры предприятий разных стран, а именно:

- дистанцирование от власти;
- избегание неопределенности;
- индивидуализм/коллективизм;
- мужественность/женственность;
- ориентация на краткосрочность или долгосрочность [2].

Исследователь противопоставил национальную культуру и культуру внутри предприятия, отметив, что национальная культура основана на согласованных ценностях, а культура внутри предприятия основана на согласованности в процессе трудовой деятельности.

Отечественные исследователи совсем недавно начали изучать роль корпоративной культуры. Этим вопросом занимались И. Мажура, А. Кузьмин, Н. Ландина, Н. Чухрай и т.д. Однозначного мнения о сущности корпоративной культуры и ее влияния на эффективность предприятия еще не выработалось.

Многие руководители современных предприятий понимают корпоративную культуру как традиции, которые сложились на предприятии за все время его существования. На самом деле, это понимание достаточно шире. Корпоративная культура становится своего рода визитной карточкой предприятия и отражает систему определенных ценностей. Она создает определенную внутреннюю атмосферу, повышая качество и интенсивность работы сотрудников и сведению к минимуму конфликтов на предприятии.

Существует несколько моделей влияния корпоративной культуры на эффективность предприятия.

Модель В. Сате состоит из:

- кооперации на предприятии;
- принятия решений;
- контроля;
- коммуникации;
- лояльности организации;
- восприятия работниками организационной среды;
- оправдания своего поведения [3].

Критерии должны взаимодействовать друг с другом. Именно этот фактор влияет на эффективность предприятия.

В представленной модели первые три критерия связаны с поверхностным уровнем корпоративной культуры. Остальные критерии имеют ценностную основу.

Американский социолог Т. Парсон свою модель влияния корпоративной культуры на эффективность предприятия разработал на основании спецификации определенных функций. Модель носит название AGIL. В названии заложены первые буквы выделенных функций:

- adaptation (адаптация);
- goal-seeking (достижения целей);
- integration (интеграция);
- legiacy (легитимность).

Модель нацеливает предприятие на адаптацию к постоянно меняющимся условиям внешней среды, изменениям внутри предприятия. Такая адаптация поможет сотрудникам добиваться определенных целей, сплотить коллектив во благо развития предприятия.

Корпоративная культура на предприятие может влиять на деятельность предприятия по следующим направлениям:

1. Влияние на процессы, происходящие на предприятии:

- коммуникационная деятельность;
- процессы решения, карьеры и социализации;
- производственный и трудовой процессы.

2. Организационное поведение:

- поведение человека в организации, заключающееся в общении, отношении его к предприятию, коллективизме и т.д.;
- мотивация, подразумевающая карьерную лестницу, премии и т.д.;
- социально-психологический климат, отражающий атмосферу, царящую в коллективе, конфликтные ситуации и т.д.;
- групповое поведение, которое проявляется в лидерстве, сотрудничестве, коллективном принятии решений и т.д. [4]/

3. Формирование положительной репутации и привлекательного имиджа.

Главная цель корпоративной культуры – повышение трудового потенциала, связанное непосредственно с компетенцией персонала, которая выводит предприятие на новый уровень функционирования и развития и позволяет достичь эффективности предприятия. Компетентные работники разбираются в производственных процессах, имеют творческий подход к работе и вносят свои новые идеи.

Корпоративная культура на предприятии формируется на осознании ведущих ценностей, призванных к созданию определенной стратегии, позволяющей предприятию работать эффективно и прибыльно.

Рассматривая корпоративную культуру на наших отечественных предприятиях, можно прийти к выводу, что она не всегда влияет на эффективность предприятия. Здесь сказывается уровень недоверия сотрудников к руководству, нежелание работников брать на себя излишнюю ответственность. Соответственно, необходимо формировать позитивную корпоративную культуру. Такое возможно при пересмотре действующих систем управления персоналом.

В настоящее время большинство предприятий имеют серьезную проблему в системе управления персоналом. Этому подтверждением является оценка эффективности системы управления персоналом, которая либо не производится вообще, либо применяются такие методы, которые в действительности не выявляют существующие проблемы. Очень часто оценка результатов процесса управления сводится к оценке затрат на профессиональное обучение или же текучесть кадров.

На самом деле оценка результатов процесса управления должна включать в себя несколько компонентов: экономические результаты управленческих решений, показатели качественной и количественной укомплектованности персонала, показатели степени удовлетворенности персонала, производительность труда, качество товаров и услуг, текучесть кадров.

Необходимость оценки системы управления персоналом заключается в том, чтобы:

- улучшить функционирование системы управления персоналом;
- определить отношение со стороны всех работников на эффективность управления персоналом;
- помочь службе управления персоналом в направлении стратегических целей предприятия.

Для оценки эффективности управления персоналом необходимо раскрыть текущее его состояние на предприятии и выявить существующие недостатки. В основе оценки эффективности системы управления персоналом предприятия лежит информация о каждом сотруднике, об его карьерном росте, квалификации, пола, возраста, медицинских и психологических показателях и т.д. Необходимо определить, как каждый сотрудник использует свой потенциал на благо предприятия

При оценке эффективности системы управления персоналом, нужно подразумевать эффективность экономическую, социальную и организационную.

Можно выделить две основные концепции оценки эффективности системы управления персоналом предприятия. Первая концепция заключается в том, что эффективность системы управления исходит из объединения производства и управления. Вторая концепция заключается в том, что высокая эффективность системы управления персоналом воздействует на общую эффективность функционирования предприятия.

Для такой оценки необходим системный подход, включающий в себя

качественные, количественные и комбинированные показатели.

Основную оценку эффективности управления персоналом можно сделать в рассмотрении общих затрат на персонал предприятия. Сюда входит не только оплата труда работникам, но и результаты их социально-экономической деятельности.

Существует несколько способов оценки управления персоналом.

Маслова В.М. предлагает производить оценку управления персоналом по трем позициям:

- оценка организации управленческого труда;
- анализ технологии управления персоналом;
- анализ качества управления персоналом.

При оценке организации управленческого труда анализируются штатное расписание, распределение обязанностей, документооборот организации.

При анализе технологии управления персоналом изучается, как, каким образом происходит этот процесс на предприятии.

Таким образом, оценка результатов процесса управления должна включать в себя несколько компонентов: экономические результаты управленческих решений, показатели качественной и количественной укомплектованности персонала, показатели степени удовлетворенности персонала, производительность труда, качество товаров и услуг, текучесть кадров. При этом существует несколько способов оценки персонала, но главное она должна опираться на количественно-качественный анализ персонала. Только тогда можно достичь правильной взаимосвязи человек и организации в управлении персоналом. И только тогда можно достичь позитивного влияния корпоративной культуры на эффективность предприятия.

Список литературы

1. Воронин В.Н. Социально-психологические механизмы формирования организационной культуры // Проблемы теории и практики управления. 2015. № 10. С.30-33.

2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры Пер. с англ. / К. Камерон, Р.Куинн. СПб: Питер, 2013. 311 с.

3. Ладанов И. Д Мотивационный климат организации // Управление персоналом. 2014. № 9. С.49-53.

4. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М Маслова. М. : Издательство «Юрайт», 2014. 513 с

**НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В
ПРОФИЛАКТИКЕ БЕЗНАДЗОРНОСТИ И
ПРАВОНАРУШЕНИЙ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
(ПО МАТЕРИАЛАМ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Ченцова М.М.

*преподаватель кафедры административно-правовых
дисциплин БелЮИ МВД России им. И.Д. Путилина*

Успешность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних зависит существенным образом от ее нормативного обеспечения, доведения соответствующих норм до непосредственных исполнителей и их мотивированного исполнения.

В Белгородской области принят ряд документов, направленных на укрепление межведомственного взаимодействия органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и повышение эффективности профилактической работы с детьми и родителями:

-распоряжение Правительства области от 26.05.2014 года № 222-рп «О проведении ежегодной межведомственной комплексной профилактической операции «Подросток» в Белгородской области» [1];

-постановление Губернатора области от 15.09.2004 года № 185 «О мерах морального и материального поощрения за организацию работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» [2];

-постановление Губернатора области от 05.12.2011 года № 128 «О проведении в Белгородской области межведомственной профилактической операции «Каникулы» [3];

-распоряжение Губернатора области от 10.04.2014 года № 174-р «О системе межведомственного взаимодействия в организации воспитательно-профилактического и социального сопровождения подрост-

ков, вступивших в конфликт с законом, на территории Белгородской области» [4];

- распоряжение Правительства области от 14.12.2015 года № 652-рп «Об утверждении Порядка межведомственного взаимодействия органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по выявлению несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении, и организации с ними индивидуальной профилактической работы на территории Белгородской области» [5].

С января 2014 года в рамках государственной программы Белгородской области «Обеспечение безопасности жизнедеятельности населения и территорий Белгородской области на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 28.10.2013 года № 442-пп» в области действует подпрограмма «Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», которая определяет комплекс организационных и практических мер, направленных на сокращение уровня подростковой преступности, безнадзорности, снижение количества несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении

В целях повышения эффективности межведомственного взаимодействия по профилактике семейного неблагополучия в Белгородской области в 2015 году разработан порядок межведомственного взаимодействия органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по выявлению несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении и организации с ними индивидуальной профилактической работы, который утвержден распоряжением Правительства Белгородской от 14 декабря 2015 года № 652-рп».

Основными задачами реализации данного порядка являются:

- предупреждение безнадзорности, беспризорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних, выявление и устранение причин и условий, способствующих этому;
- осуществление мер по защите и восстановлению прав и законных интересов несовершеннолетних;
- выявление и пресечение случаев вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений и антиобщественных действий;
- выявление и предупреждение фактов жестокого обращения с несовершеннолетними;
- принятие решения о постановке или о снятии несовершеннолетнего и (или) семьи, находящихся в социально опасном положении на учет (с учета);

- оказание помощи детям и подросткам, пострадавшим от жестокого обращения и других форм насилия;
- разработка и реализация комплексного межведомственного плана индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними и семьями, находящимися в социально опасном положении, их социально-педагогическая реабилитация.

Порядок определяет основные субъекты системы профилактики, призванные оказывать помощь несовершеннолетнему и семье по выходу из трудной жизненной ситуации, основные формы и порядок проведения индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними и семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию.

Во исполнение распоряжения Губернатора области от 10 апреля 2014 года № 174-р «О системе межведомственного взаимодействия в организации воспитательно-профилактического и социального сопровождения подростков, вступивших в конфликт с законом, на территории Белгородской области» индивидуально-профилактическая работа с несовершеннолетними, осужденными без лишения свободы, осуществляется в рамках регламента взаимодействия субъектов системы профилактики, а также утвержденного алгоритма взаимодействия по социальному сопровождению подростков, вступивших в конфликт с законом, на этапе исполнения наказаний, не связанных с лишением свободы.

Эффективное взаимодействие между органами и учреждениями системы профилактики муниципальных районов и городских округов области позволяет уже с момента совершения подростком преступления проводить в отношении его весь комплекс мероприятий юридического, социального, педагогического, психологического и медицинского характера, который направлен на предупреждение повторных преступлений, реабилитацию и ресоциализацию подростка, поддержку его семьи.

Начиная с 2015 г., налажена система повышения квалификации представителей органов межведомственного взаимодействия по профилактике безнадзорности и правонарушений.

В феврале 2015 года проведен семинар для сотрудников подразделений по делам несовершеннолетних территориальных органов внутренних дел по вопросам эффективного взаимодействия органов и учреждений системы профилактики при организации помещения несовершеннолетних правонарушителей в центр временного содержания несовершеннолетних правонарушителей.

В июне-июле 2015 года совместно с ОГБОУ «Региональный центр психолого-медико-социального сопровождения» проведено три

кустовых семинара-практикума для специалистов территориальных Комиссий, педагогов-психологов и социальных педагогов образовательных организаций на тему: «Мир – единство не похожих», направленных на повышение эффективности работы по профилактике наркомании и экстремистских проявлений в подростковой среде.

В октябре 2015 года совместно с УМВД России по Белгородской области и управлением социальной защиты населения области проведен практический семинар для специалистов подразделений по делам несовершеннолетних территориальных органов внутренних дел и сотрудников социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних по вопросам профилактики жестокого обращения с несовершеннолетними и оказания им необходимой помощи, а также по вопросам направления несовершеннолетних в учреждения системы социальной защиты населения.

В декабре 2015 года проведен семинар для специалистов территориальных комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее – Комиссии) по вопросам координации и осуществления контроля за исполнением субъектами системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних постановлений Комиссий, формирования статистической отчетности.

Наряду с этим, в 2015 году областной КДНиЗП во взаимодействии с субъектами системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (далее – система профилактики) области:

- организовано проведение межведомственных комплексных профилактических операций «Каникулы» и «Подросток»;
- осуществлено более 40 выездов в муниципальные образования области по различным вопросам, связанным с организацией работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, в том числе: с целью оказания практической помощи – 4 выезда, межведомственных с целью изучения деятельности субъектов системы профилактики - 12 выездов;
- организованы межведомственные проверки исполнения законодательства, направленного на обеспечение прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на получение алиментов в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также профессиональных образовательных организациях. Результаты рассмотрены на заседании областной Комиссии.

В заключение отметим, что в целях профилактики безнадзорности несовершеннолетних, недопущения и пресечения их противоправного поведения в 2015 году организовано и проведено 1128 межведом-

ственных профилактических рейдов, в рамках которых осуществлялись проверки общественных мест, мест проведения досуга молодежи и подростков, мест сбора подростковых групп негативной направленности, развлекательных заведений и торговых точек, в том числе, реализующих алкогольную продукцию, пиво и напитки, изготавливаемые на его основе.

Тем самым, была заложена прочная основа для проведения системной, скоординированной профилактической работы в последующие годы.

Список литературы

1. О проведении ежегодной межведомственной комплексной профилактической операции «Подросток» в Белгородской области: распоряжение Правительства области от 26.05.2014 года № 222-рп.

2. О мерах морального и материального поощрения за организацию работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: постановление Губернатора области от 15.09.2004 года № 185.

3. О проведении в Белгородской области межведомственной профилактической операции «Каникулы»: постановление Губернатора области от 05.12.2011 года № 128.

4. О системе межведомственного взаимодействия в организации воспитательно-профилактического и социального сопровождения подростков, вступивших в конфликт с законом, на территории Белгородской области: распоряжение Губернатора области от 10.04.2014 года № 174-р.

5. Об утверждении Порядка межведомственного взаимодействия органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по выявлению несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении, и организации с ними индивидуальной профилактической работы на территории Белгородской области: распоряжение Правительства области от 14.12.2015 года № 652-рп.

ПРОБЛЕМА БЕСПРИЗОРНЫХ ЖИВОТНЫХ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Червоный М.А.,

магистрант 1 курса БГТУ им. В. Г. Шухова

Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Проблема бродячих животных была впервые поднята в России во второй половине 1990-х годов. За это время россияне подобрали миллионы бродячих животных на улице, а содержание гражданами нескольких, а в некоторых случаях десятков подобранных животных в квартире стало широко распространенным явлением. Невозможно установить точное число домашних животных, поскольку в нашей стране не существует никаких ограничений на разведение животных. Как следствие, образовался огромный рынок сбыта товаров и услуг для животных, который приносит огромный заработок зооиндустрии. Однако проблема нахождения на улице сотен тысяч бродячих животных по-прежнему не решена. И это несмотря на внедрение и поддержку правительством программ по регулированию численности бродячих животных. По подсчетам Всемирного общества защиты животных пара разнополых кошек способна всего за шесть лет произвести 420 тыс. потомков, а пара собак - 67 тыс., при условии 100% выживаемости потомства. Во всех развитых странах обитание домашних животных на улице недопустимо, так как это приводит к страданиям и смерти животных и считается максимальным садизмом по отношению к ним, а также может угрожать безопасности человека. Это аксиома понятная всем здравомыслящим людям.

Жизнь бросает вызов человеку, заставляя сделать сознательный выбор между различными поведенческими альтернативами и взять на себя ответственность за них. Под воздействием происходящих перемен, в условиях падения духовности и морали, правосознание и представления о социальной и правовой норме у части населения подвергаются коррозии, что приводит к росту противоправного поведения. Одними из самых незащищенных становятся животные, в особенности бродячие, и эта проблема безусловно требует решения [1].

К сожалению, все чаще случаются инциденты, причиной которых становится агрессивное и неуправляемое поведение собак, в большей степени которые происходят по вине человека. На улицах встречаются

бездомные собаки, больные, брошенные нерадивыми хозяевами и обиженные людьми, они бродят по городу, собираясь в довольно крупные стаи и представляют большую опасность. Причин, по которым бездомное животное может при виде человека повести себя агрессивно, множество: голод; страх; защита потомства; бешенство; вторжение на их охраняемую территорию. Уже обычным делом стали случаи гибели людей от нападений беспризорных собак. По данным центра правовой зоозащиты, за 11 лет в России собаки загрызли 391 человека. В среднем, от собачьих зубов в месяц погибают 3 человека или 35 – в год [4]. И, понятно, что эти печальные цифры не окончательные. Однако общество должно понимать, что эта проблема решается.

Прежде всего, человек должен понимать, что животные, которые нас окружают - это часть природы, в которой человек находится много веков, как его часть. А отношение к животным – это воспитание, культура и многодневный труд. Воспитание ребенка, уважение к слабому, потому что животное – всегда слабое.

В Москве с 1998 по 2009 год проводилась программа по регулированию численности бездомных животных, пока не была прекращена из-за неэффективности, угрозы санитарному благополучию населения, уничтожения дикой краснокнижной фауны городских парков стерилизованными безнадзорными собаками и ряда скандалов, связанных с хищением средств. В ряде других регионов была запущена с середины первой декады 2000-ых годов. Однако она до сих пор находит поддержку среди ряда борцов за права животных, политиков и журналистов СМИ, которые требуют закрепить ее в качестве основного метода обращения с бездомными собаками в федеральном законодательстве. В этой программе, кроме пункта о стерилизации животных поднимаются вопросы культуры санитарного обеспечения города. Речь идет о свалках бытовых отходов, то есть биологическая среда, в которой собаки сегодня существуют. Однако у этой программы имелось огромное число противников. Ряд специалистов считают, что она стала наиболее показательной по безразличию, псевдогуманности и только созданию вида бурной деятельности. В течение пяти лет на этот проект из городского бюджета Москвы было потрачено более 200 миллионов рублей. В 2007 году власти столицы пришли к выводу, что программа не работает. Противники программы считают, что, возвращая после стерилизации животных на улицу, животное все так же сталкивается с голодом, жестоким обращением и болезнями.

В некоторых регионах для решения данной проблемы практикуется программа ОСВВ (отлов-стерилизация-вакцинация-возврат в среду обитания) или безвозвратный отлов животных и помещение их в

приюты. Однако стоит учитывать, что даже при «успешном ОСВВ» эффект появится, в лучшем случае, только через 2-3 года, но проблема появления безнадзорных животных не исчезнет, ведь их ряды постоянно пополняются за счет размножения питомцев, хозяева которых не берут на себя ответственность за пристрой всех котят и щенков. Из этого следует, что для решения проблемы нужно, прежде всего, обучить наше население правильно содержать домашних животных.

В заключении хочется сказать, что для решения данной проблемы необходимо комплексное решение, которое должно включать пропаганду гуманного отношения к животным, помощь, любовь, жалость, грамотное отношение к животным, не только к бездомным, но и к домашним, чтобы они не были выброшены потом на улицу. Все это должно пропагандироваться, быть частью социальной рекламы. Общество должно понимать, как важно брать животных из приюта, помогать им. Необходимо пропагандировать определенные действия, в частности бесплатную стерилизацию животных. Все эти меры в комплексе, включая федеральные программы по защите животных, должны помочь обществу, во-первых, обезопасить себя и своих детей от нападения беспризорных животных, во-вторых, снизить численность бездомных животных.

Нельзя отрицать, что решение проблемы бездомных животных в России происходит медленно. Однако увеличение количества различных общественных организаций, оберегающих права животных, радуется.

Например, существует Центр защиты прав животных «ВИТА», который принимает письма с информацией о жестоком обращении с животными. А в Санкт-Петербурге креативная организация «Лофт Проект ЭТАЖИ» сотрудничает с муниципальными городскими приютами и организует благотворительную акцию по раздаче бездомных животных «Хочу Домой», а также проводит сбор помощи для приютов (корма, подстилки, денежные средства). Основное преимущество подобных акций — это популяризация и увеличение лояльности у населения к идее взятия питомца из приюта.

Главный положительный аспект — внимание к проблеме у населения, увеличение числа людей, которым не все равно. Общее увеличение количества приютов и добровольцев, готовых выгуливать собак, собирать корма и заботиться о животных, в том числе и в Севастополе.

Однако решающим шагом для защитников прав животных и для решения проблемы будет создание правил на законодательном уровне, введение штрафов за безответственное обращение, а также обязательное лицензирование владельцев.

Список литературы

1. Тренихина С.Ю. Правовая культура учащихся: социологический анализ : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.06 / Тренихина С. Ю. Екатеринбург, 2009. 172 с.
2. .Гладков Н.А, Михеев А.В., Галушкин В.М. Охрана природы. М., Просвещение, 1975.
3. Макевнин С.Г., Вакулин А.А. Охрана природы. М.: Колос, 1983.
4. Русанов Я.С. Охота и охрана фауны. М., 1973.
5. Павлова Т.Н. Биоэтика в высшей школе. М., 1997.

К ВОПРОСУ О ФАКТОРАХ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Шумакова Е.И.

*магистрант кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Научный руководитель Шавырина И.В.

к.с.н., доцент кафедры социологии и управления

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

На сегодняшний день проблема текучести кадров является одной из актуальных в системе управления персоналом организации. При анализе текучести рабочей силы общепринято начинать с понятия «движение кадров».

Под движением кадров предприятия нами понимается совокупность всех случаев поступления работников извне и всех случаев выбытия работников за пределы организации.

Под текучестью же обычно понимается стихийное, неорганизованное движение рабочей силы.

В настоящее время под текучестью персонала в теории управления понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

Основными видами текучести кадров организации являются:

1. Внутриорганизационная текучесть – связанная с перемещениями трудовых ресурсов внутри организации.
2. Внешняя текучесть – между организациями, отраслями и сферами экономики.
3. Физическая текучесть кадров – охватывает прежде всего тех работников, которые в силу различных причин увольняются и покидают организацию.

4. Скрытая (психологическая) текучесть кадров возникает у тех сотрудников, которые внешне не покидают компанию, но фактически уходят из нее, выключаются из организационной деятельности.

5. Естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы.

Текучесть и ее влияние на деятельность организации Л. Никифорова предлагает рассматривать в двух аспектах: количественном и качественном.

В первом случае нужно различать естественный и повышенный уровни текучести: естественный уровень в пределах 3-5% от численности персонала и повышенный, вызывающий значительные экономические потери.

Естественный уровень способствует обновлению производственных коллективов. Этот процесс происходит непрерывно и не требует каких-либо чрезвычайных мер со стороны кадровых служб и руководства. Часть работников уходит на пенсию, часть увольняется по различным причинам, на их место приходят новые сотрудники – в таком режиме живет каждое предприятие. В результате открываются возможности для кадровых перестановок и карьерного роста оставшихся лучших сотрудников, что является для них дополнительным стимулом. Другое дело, когда текучесть существенно превышает 3-5%. В этом случае издержки становятся значительными и возрастают с увеличением оттока кадров. Тогда предприятие терпит убытки, которые возрастают с увеличением оттока кадров. Прежде всего, это упущенная прибыль и падение производительности труда. Высокая текучесть снижает укомплектованность рабочих мест исполнителями, отвлекает от работы высококвалифицированных специалистов, которые вынуждены помогать новичкам, ухудшает морально-психологический климат в коллективе, что препятствует созданию команды, снижает производительность труда у тех, кто собирается уходить [1].

Современные исследования в области изучения текучести кадров в организации позволяют выделить факторы текучести кадров, к основным из которых относятся:

- недостатки в области материального стимулирования, в реальном денежном вознаграждении за индивидуальные достижения в общем результате;
- отсутствие карьерного развития, возможностей самореализации работника;
- неудовлетворительность социально-психологического климата и социальной безопасности, трудности межличностного общения,

конфликты.

Неудовлетворенность заработной платой – один из самых существенных мотивов текучести всех групп персонала. Неудовлетворенность работников материальным стимулированием усиливается тем, что отсутствует финансовая прозрачность в организациях. Зачастую сотрудники не удовлетворены не столько размером заработной платы, сколько несправедливой оплатой труда, которая связана с отсутствием связи с результатами работы, объективным подходом в оценке профессиональной компетентности работающих и т.д. Многие работники просто не доверяют руководителям, считая, что предлагаемые им зарплатные схемы далеки от истинных финансовых возможностей организаций, а все новации они расценивают не иначе как попытку "выжать" их по максимуму при минимальной компенсации. Зачастую ситуация усугубляется еще и тем, что руководство позволяет себе нарушать правила экономических взаимоотношений с персоналом, то и дело меняя условия оплаты труда. Данные обстоятельства приводят к снижению у большинства работников ответственности, заинтересованности к делу, они предпочитают работать спустя рукава, что, в свою очередь, не устраивает работодателей. Последние, справедливо полагая, что именно вознаграждение – ключ к успеху, порой совершают одну и ту же типичную ошибку: они заикливаются на материальном аспекте, рассматривая как самоцель – удовлетворить материальный интерес работников, а не как инструмент для повышения эффективности работы персонала.

Поскольку организации не обладают экономическими возможностями, чтобы удовлетворить в равной степени все потребности в труде каждого работающего, то диагностика факторов текучести для каждого участника бизнес-процесса становится объективно необходимой. В противном случае диагностика оттока работников из организации теряет содержательный смысл, поскольку значимость тех или иных факторов для разных групп персонала различна и существуют свои особенности принятия решения об увольнении.

К внутренним факторам текучести кадров также относится отсутствие возможности профессионального развития и карьерного роста. Так, для ключевых работников организации (профессионалов в своей области, руководителей, заведующих и т.п.) более важным в принятии решения об увольнении является отсутствие возможностей карьерного развития, которое ассоциируется с невозможностью самореализации в труде и повышения размера заработной платы. По их мнению, существуют серьезные недостатки в управлении персоналом, противодействующие карьерному их (вертикальному, горизонтальному, центро-

стремительному) развитию: отсутствие четко поставленных перед подразделением задач; расплывчатые границы между сферами компетенций руководителей подразделений и топ-менеджеров; необходимость более широкого делегирования прав и полномочий руководителям среднего звена; факты "перепрыгивания" работников через голову руководителя подразделения; невозможность влиять на сотрудников функционального подразделения в ситуации двойного подчинения; отсутствие необходимых экономических и административных рычагов воздействия на подчиненных, а также права приема и увольнения сотрудников; наличие в составе подчиненных "членов семьи" владельцев бизнеса; недостаточность ресурсов для исполнения поставленных задач; низкий уровень взаимодействия между подразделениями по горизонтали; отсутствие системы стимулирования людей за ценные идеи и инициативы, приносящие компании солидную прибыль.

Для заменяемых специалистов (работников, которых легко найти и обучить) зарплата выступает в качестве ведущего мотива увольнения, но для них не меньшую значимость имеют условия и организация труда. Нередки в этой группе и нарушения трудовой дисциплины из-за прогулов, опозданий. Большинство этих работников в организации оплаты труда не устраивает: необоснованный разрыв в уровне оплаты высшего, среднего и нижнего состава сотрудников; уравниловка в оплате труда при различных эффективности и отношении к делу; несправедливость вознаграждения за разный труд и разный вклад; завышенные оклады "особо приближенных" сотрудников; низкий по сравнению с родственными компаниями уровень оплаты труда; односторонний порядок пересмотра условий оплаты и стимулирования труда; игнорирование профессиональных навыков и знаний, сложности выполняемой работы; девальвация премий, которые зачастую становятся частью оклада; демотивирующий стиль руководства (неграмотные решения и типичные ошибки в вопросах мотивации, унижение работников).

Важная причина ухода специалистов (квалифицированные работники ценность которых велика, бухгалтеры, экономисты и т.д.) заключается в недостатках технико-информационного обеспечения процесса профессиональной деятельности. Рабочее место подразумевает набор необходимых инструментов в виде офисного помещения с нужной освещенностью, вентиляцией и температурой; оснащенности компьютером и программным обеспечением; доступности телефона (стационарного или мобильного в зависимости от деятельности); решения транспортного вопроса; рекламного обеспечения, наличия сопутствующей продукции, а также элементарные санитарно-гигиенические

условия.

Для вспомогательного персонала (фасовщики, грузчики, уборщики и т.д.) на фоне ведущего мотива "низкая зарплата" лидируют причины, связанные с нарушением дисциплины труда и тяжелыми условиями труда. Активное использование руководством системы наказаний и штрафования работников, имеющих нарушение трудовой, производственной и технологической дисциплин, зачастую не позволяет достичь позитивного эффекта. Дело в том, что в этом случае формируется стремление избежать неудачи, приводящее к потере активности и угасанию деятельности. Помимо этого, внимание исполнителей сосредоточивается на ошибочных сторонах процесса, на накоплении негативного опыта и на закреплении нерезультативного поведения, а, следовательно, снижению эффективности труда. Многочисленные попытки выправить ситуацию с помощью системы вознаграждения, чего не хватает этой группе работников, заканчиваются организацией стихийного саботажа, постоянно пустующих позиций и недовольного, неэффективного персонала.

Таким образом, нами были рассмотрены основные факторы текучести кадров в организации, в наиболее обобщенном виде которые можно разделить на внутренние по отношению к организации, внешние по отношению к организации и личностные факторы, характеризующие сотрудника.

Список литературы

1. Никифорова Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Кадровое дело». – 2006. – № 2.
2. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ПРЕСТУПНОСТЬ В СФЕРЕ СЕМЕЙНО-БЫТОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Алфимова И.Г.

Научный руководитель: к.п.н., доц.,

Приставка Т.А.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г.Шухова

В современной России все больше внимания уделяется преступлениям в семейно-бытовой среде. Тенденции последних лет показывают, что гендерная принадлежность, как фактор виктимности играет ключевую роль. Актуализация данной тематики обусловлена тем, что семейно-бытовые преступления перестали рассматриваться государством сквозь призму брачных отношений: муж-жена. Сегодня же необходимо говорить о том, что жертвами и субъектами данных преступлений являются лица, которые различаются по половым, возрастным критериям, а также по их роли в семье. Исследования в данной сфере позволят выявить причины и условия возникновения и существования уровня преступности в этой сфере, способы борьбы и профилактики, и как следствие приведут к минимизации преступного посягательства.

В практике установлено, что семейно-бытовые преступления совершаются чаще всего в нерабочее время. 65% из них совершаются вечером, ночью гораздо меньше – 23%, ну и соответственно 12% преступлений совершается днем. Естественно в праздничные и выходные дни совершается преступлений в разы больше. Это обусловлено повышенным уровнем алкоголя в крови у граждан.

Выделяют следующие причины совершения семейно-бытовых преступлений:

- 1) Безработица, бедность, нищета;
- 2) Споры между супругами, касающиеся того, кто главный в доме;
- 3) Конфликты, связанные с материальной составляющей.
- 4) Утрата должного уважения к семейным ценностям, что приводит к расторжению брака и накоплению противоречий и претензий между супругами;

5) Насилие, существующее в обществе в целом, не являющееся в чистом виде семейно-бытовым;

6) Слабая работа органов опеки и попечительства, в частности по выявлению неблагополучных семей и дальнейшей организации из этих семей детей;

7) Отсутствие реакции правоохранительных органов на конфликты внутри семьи;

8) Отсутствие помощи государства тем лицам, которые пострадали от насилия в семье и т. д. [4].

В зависимости от того, какая установлена модель поведения родителей между собой, какая выбрана линия воспитания ребенка, происходит и формирование в дальнейшем личности, индивида. Соответственно здесь усматриваются как раз условия возникновения семейно-бытовых преступлений.

Возможно выделение некоторых общих условий реализации преступного посягательства в семье, однако следует отметить, что в зависимости от конкретной ситуации, могут усматриваться и другие. Итак, общими можно выделить:

1) Алкоголизм и (или) наркотическая зависимость одного или нескольких членов семьи.

2) Продолжающийся длительное время конфликт между супругами или между родителями и детьми;

3) На формирование в несовершеннолетнем корыстной направленности влияет наличие низких материальных/духовных ценностей у родителей;

4) Отношение отца семейства к матери, как к члену общества, который не достоин уважения, на глазах у ребенка, приведет к формированию в его сознании такого же отношения ко всему женскому полу.

Но субъектом совершения преступления не всегда является мужчина. Женщина также выступает в данной роли. Если рассматривать совершение преступления женщиной против несовершеннолетнего, то можно выделить следующие причины:

1) Ревность мужа к дочери-подростку;

2) Желание угодить сожителю/супругу;

3) Мечь;

4) Корысть.

Следовательно, в рамках данного вопроса следует уяснить, что понимается под семейно-бытовым насилием и домашним насилием.

Семейно-бытовое насилие – это преступления, которые совершаются в результате конфликтов между лицами, состоящими в браке,

в родственных отношениях, которые посягают на охраняемые уголовным и семейным законом семейные отношения.

Под домашним же насилием понимают длящийся, повторяющийся и усиливающийся ряд унижения и оскорбления лица с целью запугать, подчинить, а также выработать зависимость от другого лица, путем применения как физического, так и словесного способов.

Также следует закрепить, что причины таких преступлений гораздо глубже, чем, кажется на первый взгляд. Необходимо проведение мероприятий по повышению уровня духовных ценностей у граждан, восполнения недостатков семейного и школьного воспитания. Участия государства в контроле и регулировании семейных конфликтов.

К общесоциальным мерам предупреждения семейно-бытовых преступлений относят:

1) Правовое воспитание, которое в данной сфере реализуется через донесение до граждан, что жить нужно по законам, установленным в государстве, а за их нарушение последует ответственность;

2) Обеспечение занятости населения, т.е. чтобы сознание действия людей были заняты общественно-полезным делом;

3) Контроль со стороны государства за тем, чтобы своевременно выплачивались заработная плата, пенсии, пособия и т.д.;

4) Мероприятия по изучению духовно-нравственных ценностей, в частности через открытые уроки в школе;

5) Изменение экономико-социальной политики государства в части установления прожиточного минимума, соответствующего сегодняшним реалиям жизни.

Специальными мерами предупреждения семейно-бытовых преступлений является деятельность правоохранительных органов и других органов, чья сфера напрямую связана с семейными взаимоотношениями.

Если говорить о роли правоохранительных органов в расследовании, раскрытии и предупреждении семейно-бытовых преступлений, то благоприятный исход возможен при наличии высокого уровня профессионализма сотрудников, непосредственно в семейной среде. Многие сотрудники указывают на то, что не вмешиваются в семейные конфликты, т.к. не обладают достаточным опытом и психологическими знаниями [3].

Также специальной мерой является учет лиц, которые уже привлекались к административной ответственности по месту жительства. К тем гражданам, которые регулярно попадают под прицел полиции, в связи с осуществлением ими рукоприкладства, распития алкогольных напитков в семейном кругу.

Подводя итог, необходимо отметить, что в общем комплексе взаимосвязанных мер, осуществляемых различными звеньями государственного и общественного механизма предупреждения преступлений и правонарушений, важное место принадлежит органам внутренних дел. От их правильной организации профилактической работы во многом зависит общее состояние борьбы с преступностью, в том числе и с преступными проявлениями, возникающими на почве конфликтных семейно-бытовых отношений.

Список литературы

1. Волкова Т.Н. Криминологические и правовые проблемы женской преступности в современной России: Автореф. дис. к.ю.н.. Рязань, 2001. С. 25.
2. Горшков И.В., Зулкарнеев В.И. Тяжкие преступления в семье: Учебное пособие / Под ред. Ю.М. Антояна. М.: ВНИИ МВД РФ, 1997. С.64.
3. Криминология: учебное пособие / под ред. С.Я. Лебедева, М.А. Кочубей. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007. С. 468.
4. Мацкевич И.М. Причины преступлений (новый взгляд на хорошо забытые старые проблемы) // Юрист. 2013. N 19. С. 24 -31.

ОСОБЕННОСТИ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА В ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО РОЛЬ И СУЩНОСТЬ

Ахновская Ю.А.

студент кафедры социологии и управления, 4 курс

Научный руководитель: Власова Е.А.

ст. преподаватель кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В. Г. Шухова

Испытательный срок, как правило, устанавливается в организациях для принятых сотрудников на срок до трех месяцев, а в некоторых случаях даже до шести месяцев. Согласно Трудовому кодексу РФ, уменьшать заработную плату на период испытательного срока работодатель не правомочен.

Нюансы предварительного испытания работников указаны в ст. 70 ТК РФ. Согласно данной статье, любой работодатель оставляет за собой право устанавливать определенный срок, в течение которого у сотрудника появляется возможность проявить свои положительные личностно-деловые качества при выполнении своих должностных обязанностей, а затем трудоустроиться на постоянной основе.

Суть испытательного периода заключается в том, что работодатель может за это время узнать как о положительных, так и об отрицательных личностно-деловых качествах новоприбывшего сотрудника. Если же между сторонами заключается договор, в котором нет пометки о проверке его знаний и навыков в течение определенного проме-

жутка времени, то работник автоматически считается принятым без испытательного срока.

Когда между работодателем и его сотрудником нет договора, но работник уже приступил к работе, испытание может быть лишь в том случае, если до начала трудовой деятельности было заключено соглашение.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ, испытательный срок не устанавливается в отношении следующих лиц:

- для пришедших на работу на конкурсной основе;
- для несовершеннолетних, беременных и женщин с детьми в возрасте до 2-х лет;
- для тех сотрудников, которые получили высшее или среднее профессиональное образование по аккредитованным государством образовательным программам менее года назад по той же специальности, по которой и трудоустраиваются;
- для лиц, претендующих на выборную оплачиваемую должность (победивших по результатам голосования);
- при переводе с одного места работы на другое, если это было согласовано обоими руководителями;
- если трудовой договор заключается на период, не превышающий двух месяцев;
- при заключении ученического договора с организацией: по окончании его действия возможно только оформление без предварительных испытаний.

Процесс трудоустройства с предварительным испытанием происходит следующим образом. За подписью руководителя издается приказ о приеме на работу. Новоприбывший сотрудник знакомится с приказом и ставит свою подпись. Далее заносится запись в трудовую книжку о заключении трудового договора с указанием номера приказа и соответствующей статьи ТК РФ. После все данные помещаются в карточку или личное дело стажера.

На принятого сотрудника распространяются все локальные нормативы и акты, а также положения трудового законодательства – т.е. новый сотрудник в коллективе имеет такие же права, как и все, поэтому уменьшение заработной платы в данном случае неправомерно.

Работодатель может лишь указать меньший оклад в трудовом договоре, и если профессионально – личностные качества подчиненного его будут устраивать – заключается дополнительное соглашение с условием повышения основной ставки.

Срок с минимальным пределом законодательством не ограничен, а вот максимальный испытательный срок при приеме на работу не мо-

жет превышать трех месяцев для обычных сотрудников, и шести – для руководящего звена и их заместителей в организациях и филиалах, бухгалтеров и замещающих их лиц.

В период испытания не засчитываются больничные, прогулы и другие обстоятельства, по которым сотрудник был нетрудоспособен или фактически отсутствовал на рабочем месте.

Если работник в течение проверочного периода не соблюдал трудовую дисциплину, прогуливал или вел себя некорректно по отношению к коллективу, неграмотно в исполнении своих трудовых обязанностей руководитель имеет право за 3 дня до увольнения оповестить его о предстоящем увольнении в письменной форме. В трудовой книжке в качестве причины будет указано, что сотрудник уволен по инициативе работодателя.

При желании любой сотрудник, проходящий испытательный срок, за три дня до предполагаемого увольнения или окончания периода должен предоставить руководителю заявление об уходе, но причины объяснять не обязан. В дальнейшей в соответствующей графе будет указываться, что сотрудник уволен по его инициативе.

Существует несколько причин, по которым руководитель не может увольнять испытуемого подчиненного. Этими причинами являются больничный отпуск и личные мотивы. Исключением является приостановление деятельности фирмы, когда издается соответствующий приказ.

Процесс увольнения работника, не прошедшего испытание, выглядит следующим образом. Работодатель готовит доказательства, подтверждающие некомпетентность сотрудника: докладные записки, сведения о прогулах, объяснительные или ранее составленные жалобы. Оформляется письменное уведомление о желании расторгнуть договор. В нем указываются причины, а также оно фиксируется в журнале регистрации. Составляется соответствующий приказ, который подписывает увольняемый, а затем документ регистрируется в журнале.

Таким образом, благодаря испытательному сроку работодатель может узнать о положительных и отрицательных профессионально-личностных качествах новых сотрудников. Также испытательный срок позволяет руководителю определить компетенции новоприбывших сотрудников, насколько они соответствуют требованиям данной должности, а сотруднику позволяет оценить качество и условия работы, соответствие занимаемой должности своим интересам и представлениям.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018). Статья 70. Испытание при приеме на работу. URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc065f088bd92d312b5fae714377b25f557ac44a/.
2. Резникова О. С., Гарибян А. Б. Роль найма и отбора персонала в организации // Молодой ученый. 2017. №8. С. 189-191. URL <https://moluch.ru/archive/142/40046/> (дата обращения: 03.11.2018).
3. Ванюхин В. Испытание при приеме на работу // Эж-Юрист. 2013. №18. 55с.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КОНСУЛЬТАНТОВ ПО ХИМИЧЕСКОЙ ЗАВИСИМОСТИ

Бомба И.В.

Приставка Т.А.

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

В настоящее время для России характерна социально-экономическая нестабильность и социальные стрессы, в связи с этим растут требования, предъявляемые к профессионализму личности. Многим работникам нелегко справиться со стрессом, адаптироваться к различным ситуациям, продуктивно осуществлять профессиональную деятельность, что приводит к развитию эмоционального выгорания.

Существует целый ряд профессий, в ходе деятельности которых, работник подвергается длительному состоянию повышенного напряжения, которое в конечном итоге приводит к нарушению состояния нервной системы и гомеостаза организма. К таким профессиям можно отнести врачей, психологов, социальных работников, учителей, работников правоохранительных органов. Особое место в ряду таких профессий занимают консультанты по химической зависимости. Их профессиональная деятельность предъявляет высокие требования к психоэмоциональному состоянию работников. Консультанты по химической зависимости испытывают значительные психические, физические и эмоциональные нагрузки и в силу специфики своей работы постоянно сталкиваются с негативными переживаниями, которые оказывают воздействие на их собственное эмоциональное состояние. Это делает работников особенно уязвимыми для профессионального выгорания.

Основной спецификой работы консультанта по химической зависимости является профессиональное общение с людьми, имеющими различные химические зависимости, чаще всего алкогольную и/или наркотическую. Такая профессиональная деятельность требует кроме

профессионализма большой эмоциональной отдачей и личностной вовлеченности.

В данной статье проведено исследование жизнестойкости с различным уровнем сформированности симптомов эмоционального выгорания консультантов по химической зависимости.

Изучив жизнестойкость консультантов по химической зависимости, мы получили данные представленные в таблице 1.

Таблица 1

Средние значения показателей жизнестойкости консультантов по химической зависимости

	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска	Общий показатель жизнестойкости
Среднее значение	34	30	16	81

Из таблицы видно, что у консультантов по химической зависимости все компоненты жизнестойкости и общий уровень жизнестойкости выражены средне. Это говорит о том, что консультанты по химической зависимости имеют среднюю тенденцию к развитию в стрессовых условиях. Благодаря среднему развитию качеств жизнестойкости консультант делает выбор в пользу будущего, нового, а не «стоит на месте».

Для того, чтобы подробнее характеризовать выборку консультантов по химической зависимости с точки зрения жизнестойкости, мы рассматриваем процентное распределение консультантов по химической зависимости с различным уровнем выраженности отдельных компонентов жизнестойкости и общим уровнем жизнестойкости (рис. 1).

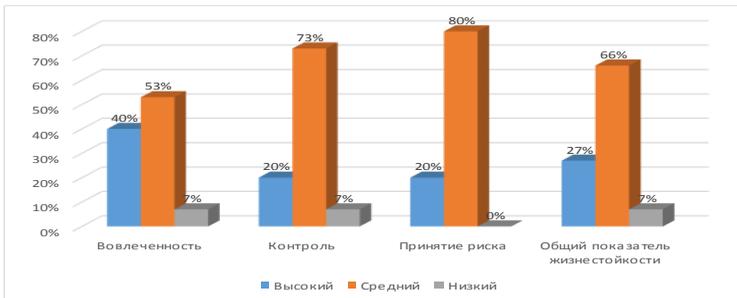


Рис. 1 Процентное распределение консультантов по химической зависимости с различным уровнем выраженности отдельных компонентов жизнестойкости и общего уровня жизнестойкости

Из рисунка видно, что у консультантов по химической зависимости нет максимально выраженных компонентов жизнестойкости. На основании полученных данных мы можем анализировать только лидирующие компоненты жизнестойкости.

У 40 % консультантов по химической зависимости преобладает такой компонент жизнестойкости как вовлеченность. Это значит, что консультанты по химической зависимости даже в малоприятных и сложных моментах предпочитают быть вовлеченным, то есть быть в курсе происшествий, в контакте с окружающими людьми, отдавать максимум собственных стараний, времени, внимания тому, что происходит, принимать участие в происходящем. Люди с развитым и среднеразвитым компонентом вовлеченности могут извлекать искреннее удовольствие от собственной работы. За счёт погружённости в рабочий процесс, а также активной творческой позиции они обретают в ежедневных делах немало всего ценного и увлекательного, что дает возможность им благополучно преодолевать актуальные и потенциальные стрессы.

Исследовав эмоциональное выгорание консультантов по химической зависимости, мы получили следующие данные и описали их по средним значениям (рис. 2).

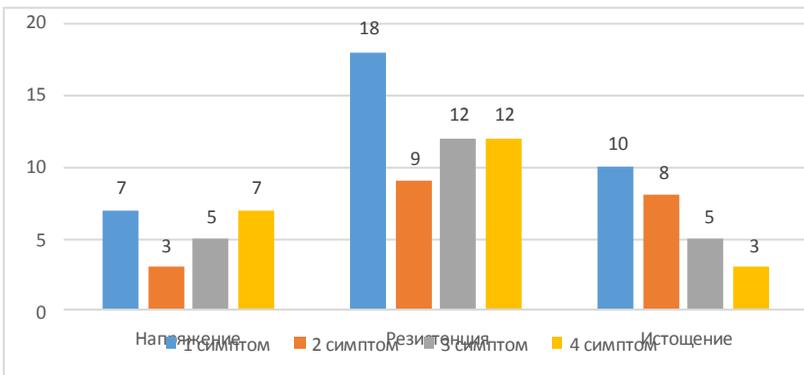


Рис. 2 Средние значения показателей симптомов эмоционального выгорания у консультантов по химической зависимости

Сформировавшимся симптомом в нашей выборке является симптом «неадекватного эмоционального избирательного реагирования», находящийся в фазе напряжения. Данный симптом говорит о том, что специалист неадекватно «экономит» на чувствах, ограничивает эмоци-

ональную ответную реакцию за счет выборочного реагирования в процессе рабочих контактов.

Исследовав эмоциональное выгорание консультантов по химической зависимости, мы выявили один сложившийся симптом «неадекватного эмоционального избирательного реагирования», находящийся в фазе напряжения. Данный симптом говорит о том, что такие специалисты неадекватно «экономят» на чувствах, ограничивают эмоциональную ответную реакцию за счет выборочного реагирования в процессе рабочих контактов. Складывающимися симптомами в нашей выборке являются симптомы «расширения сферы экономии эмоций», «редукции профессиональных обязанностей», находящиеся в фазе резистенции и симптом «эмоционального дефицита», находящийся в фазе истощения.

Профессиональная деятельность консультанта по химической зависимости сложна и многогранна, от работы консультанта во многом зависит качество реабилитации зависимого. Специалист подверженный эмоциональному выгоранию не только может не помочь пациенту избавиться от зависимости, но и углубить его болезнь и увеличить шансы срыва и рецидивов.

Список литературы

1. Аболин, Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека [Текст] / Л.М. Аболин. Казань: КГУ, 1987. 240 с.
2. Агапитова, Е.С. Жизнестойкость как внутренний ресурс, препятствующий возникновению эмоционального выгорания у сотрудников МЧС [Текст] / Е.С. Агапитова // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2012». М., 2012
3. Акиндинова, И.А. Методы психологической помощи работе с последствиями синдрома эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий [Текст] / И.А. Акиндинова // Психологический журнал, 2001. Том 17. № 4. С. 56-72.
4. Приставка, Т. А. Учебно-профессиональная мотивация студентов: теория и практика : монография / Т. А. Приставка ; ред. И. Ф. Исаев. Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2010. 225 с. 112.

ЭВОЛЮЦИЯ ПРАВОВОГО СТАТУСА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В РОССИИ

Булатов Е.В.

канд. юрид. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Актуальность рассматриваемой проблематики обусловлена тем обстоятельством, что правовой статус социально-культурных учреждений в России за период с начала XX века по настоящее время претерпел достаточно существенные изменения, которые дают ясное представление о различных подходах нашего законодателя к регламентации правового положения этих юридических лиц в разные исторические эпохи. Особенно серьезные изменения гражданско-правовой статус социально-культурных учреждений претерпел в новейший период развития отечественного гражданского законодательства (с 2006 по 2016 г.г.). Все это требует теоретического осмысления и соответствующих выводов, как научного, так и практического характера.

Первый Гражданский кодекс советской России 1922 г. перенял дореволюционное понимание учреждения, соответствующее его интерпретации в пандектной правовой традиции. Однако, вскоре, закрепленное в первом ГК РСФСР деление юридических лиц на объединения лиц (корпорации) и учреждения перестало отвечать реальной действительности: уже в 1930-х годах практически не осталось ни частных товариществ, ни частных учреждений. На смену этому делению приходит обоснованная доктриной классификация юридических лиц по критерию формы социалистической собственности, причем в рамках основной из них – государственной собственности различаются хозяйственные организации, именуемые, как правило, предприятиями и госбюджетные организации, именуемые бюджетными учреждениями. На базе двух других форм социалистической собственности (колхозно-кооперативной и собственности общественных организаций) тоже могли создаваться предприятия и структуры, подобные бюджетным учреждениям, но их правовой статус в советской юридической науке мало исследовался и трактовался по аналогии со статусом соответствующих государственных организаций. Таким образом, в советском правопорядке, по сути, с самого начала его становления место дореволюционного понятия «учреждение» заняла конструкция бюджетного учреждения, олицетворявшая собой все финансируемые по смете социально-культурные и управленческие организации.

Однако необходимо иметь в виду, что вплоть до середины 1940-х годов в советской юриспруденции господствующим было мнение, отрицающее юридическую личность бюджетных учреждений, кроме тех, за которыми она была прямо признана законодательством или уставами [1, с.812]. Только с принятием в 1961 г. Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик все бюджетные организации, имеющие самостоятельную смету, руководители которых пользуются правами распорядителей кредитов (за изъятиями, установленными законом), были прямо объявлены юридическими лицами; имущество за ними, как и за государственными предприятиями закреплялось на праве оперативного управления. Юридическая личность была прямо признана Основами также и за учреждениями кооперативных и общественных организаций, имеющими обособленное имущество и самостоятельный баланс.

Но можно ли утверждать, что с этого периода начался качественно новый этап развития гражданской правосубъектности отечественных социально-культурных учреждений? Думается нельзя, ибо, как свидетельствует анализ нормативной базы, реально их правовое положение мало изменилось. Объясняется это тем, что все содержание финансово-хозяйственной деятельности госучреждений, как до, так и после 1961 г. сводилось к участию в исполнении бюджета, а требования к руководителям учреждений формулировались лишь с позиций соблюдения финансовой дисциплины. Иначе говоря, имущественный статус данных организаций определялся в большей степени не гражданским или хозяйственным законодательством, а законодательством бюджетно-финансовым; последнее же всегда исходило из необходимости жесткого контроля за целевым расходованием финансовых ресурсов государства и, следовательно, предполагало крайне незначительный объем оперативно-хозяйственной самостоятельности бюджетных учреждений.

Подлинно новый этап в развитии хозяйственной правосубъектности отечественных социально-культурных учреждений наступил с 1987 г., когда Правительство СССР издало специальное постановление, в силу которого на организации непромышленной сферы распространялось действие целого ряда норм незадолго до того принятого Закона СССР «О государственном предприятии (объединении)». Таким образом, законодатель в духе общего курса «перестроечных» реформ предполагал существенно расширить хозяйственную самостоятельность социально-культурных бюджетных учреждений, сблизить их статус со статусом предприятий, приведя в действие хозрасчетные рычаги и стимулы без отказа от получения средств из бюджета. Одна-

ко в социально-культурных отраслях и фундаментальной науке потенциал механизмов хозрасчетного типа по объективным причинам ограничен, ибо для учреждений этих отраслей трудно найти адекватные показатели результативности. В силу данного обстоятельства, недооцененного разработчиками нормативной базы по переводу учреждений на новые условия хозяйствования, последовательно реализовать намеченную реформу так и не удалось.

И все-таки кратковременный период реформ в социально-культурной сфере не прошел бесследно. Был принят, например, Закон «О собственности в РСФСР», предоставивший всем учреждениям, которым разрешалась хозяйственная деятельность, право самостоятельно распоряжаться доходами от такой деятельности и имуществом, приобретенным за счет этих доходов. Казалось бы, в нашем новом национальном законодательстве начала пробивать себе дорогу тенденция к расширению хозяйственной самостоятельности бюджетных социально-культурных учреждений, но на самом деле, большинство из них продолжало функционировать в старом «советском» режиме. Причина такой несколько парадоксальной ситуации состояла в том, что, как и прежде, имущественно-правовой статус бюджетных организаций определялся в большей степени бюджетно-финансовым законодательством, оно же с начала 1980-х годов и вплоть до середины 1990-х годов существенно не изменялось, сохраняя старые правила утверждения смет, расходования специальных средств, ведения бухгалтерского учета и т.д.

С середины 1990-х годов можно начать отсчет современного этапа развития гражданской правосубъектности бюджетных социально-культурных учреждений. Он характеризуется, прежде всего, принятием части первой ГК РФ, вступившей в силу с 1 января 1995 года [2], предусмотревшей легальную дефиницию учреждения как одной из форм некоммерческих организаций, и последующим принятием Федерального закона «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ [3], который воспроизвел эту дефиницию и обстоятельно урегулировал гражданско-правовой статус учреждений (вместе с другими некоммерческими организациями).

Начиная с 2006 г., гражданско-правовой статус бюджетных социально-культурных учреждений резко трансформируется: вначале законодатель усложняет известную ранее конструкцию учреждения, выделяя из числа государственных и муниципальных учреждений особый их тип – автономные учреждения (легализованы Федеральным законом от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»), а

позднее, в 2010 году, – еще два их типа – бюджетные и казенные учреждения.

На наш взгляд, после всех модернизаций конструкция государственного (муниципального) учреждения выглядит слишком сложной. Действительно, эта некогда достаточно простая и понятная конструкция теперь превратилась в совокупность учреждений трех типов – автономного, бюджетного и казенного, каждый из которых имеет весьма существенные юридические особенности. Дополнительные сложности создает и то обстоятельство, что регламентация гражданско-правового статуса учреждений названных типов раздроблена между ГК РФ, Законом «О некоммерческих организациях» и некоторыми специальными законами социально-культурной направленности, причем, соответствующие правовые нормы, содержащиеся в законах разного уровня, не всегда согласованы между собой. Кроме того, нужно учитывать, что определенное влияние на имущественный статус государственных (муниципальных) социально-культурных учреждений оказывают некоторые положения Бюджетного кодекса РФ.

В результате, современная организационно-правовая форма учреждения является довольно сложной разновидностью некоммерческих юридических лиц, которой адресован значительный, неоправданно разросшийся массив правовых норм, что, конечно же, далеко не лучшим образом сказывается на соответствующей правоприменительной практике. Поэтому, представляется, что нынешнюю конструкцию государственного (муниципального) учреждения целесообразно несколько «упростить». В частности, по нашему мнению, следует отказаться от такого типа этих учреждений как казенные, ибо их оперативно-хозяйственная самостоятельность по действующему законодательству фактически равна нулю; для социально-культурных же учреждений такая ситуация неприемлема.

Список литературы

1. Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. М.-Л.: Изд-во АН СССР, 1948. 839 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: от 30.11.1994 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301. (с изм. и доп.).
3. О некоммерческих организациях: Федеральный закон РФ от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 145. (с изм. и доп.).

ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

Газнави Л.В.

*студент очной формы обучения
4 курс*

*Научный руководитель: Смоленская О. А.
доц., кафедры социологии и управления*

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

Перед современным руководителем стоит задача сформировать алгоритм разрешения острых конфликтных ситуаций, так чтобы ни одна из сторон значительно не пострадала. Для этого следует определить и рассмотреть реальную причину появления разногласий, что сможет помочь выявить скрытые интересы любой из сторон.

Если проблема оказалась слишком серьезной и обычное общение невозможно, предложите каждой стороне растолковать собственные доводы письменно. Пользуясь правом руководителя, обговорите с любым оппонентом в отдельности. Ни в коем случае невозможно «замораживать» инцидент либо, напротив, обострять его. Не стоит подвергать наказанию одну из сторон, даже когда ваше решение представляется вам верным и исключительно приемлемым. Это только ухудшит обстановку и никак не разрешит разногласие.

Причина противоречия может быть как объективной, так и субъективной [1]. Объективная обычно связана с производственными задачами, а субъективная - с определенными сотрудниками. Как правило, в коллективе подбираются люди не всегда психологически совместимые, однако им необходимо трудиться совместно, адаптируясь друг к другу. Субъективная причина зачастую способна повлечь за собой объективную, и наоборот.

Для разрешения конфликтов можно использовать одну из следующих тактик:

Приспособление - желание поддержать либо нормализовать подходящие взаимоотношения, готовность пойти на уступки, пренебрегая своими интересами, желание оказать содействие партнеру, для того чтобы не задеть его чувства, увлечения.

Сотрудничество - поиск решений, до конца удовлетворяющих интересы обеих сторон в процессе прямого обсуждения, это общий анализ разногласий в ходе формирования решения. Ответственность, инициативность, выполнение распределяется по обоюдному согласию.

Компромисс - желание решить разногласие, уступая в чем-то в обмен на уступки другого. Отбор «средних» заключений, когда ни один человек не теряет слишком много, но и многое и не выигрывает. Интересы двух сторон в полном объеме не удовлетворяются.

Избегание - желание не брать на себя ответственность, не замечать разногласий, опровергать противоречие, неготовность решать инцидент.

Конфронтация - ситуация, при которой любая из сторон стремится навязать собственную точку зрения, добиться своего путем открытой борьбы.

Поступать следует, отталкиваясь от первопричины разногласий, однако без привлечения новых участников, как это обычно случается. Конфликтующим сторонам предпочтительно в целом предложить после обмена мнениями самим отыскать примирительное решение. Боссу необходимо стимулировать и всеми способами направлять конфликтующих к примирению. Пусть это будет первоначальным шагом к взаимопониманию, но самое важное - сделать его. В случае, если вина одной из сторон неоспорима, в таком случае при беседе (тет-а-тет) с её представителями нужно порекомендовать им принять свою вину, тем самым они обезвредят другую сторону. Так как соперник готовится к противостоянию и нападению, но совсем не к признанию своей вины.

В отдельных случаях начальству целесообразно попросить совета и содействия у конфликтующих и подобным способом снять образовавшееся напряжение, которое возникает кроме всего прочего и от недопонимания значимости задач и исполняемых функций. Основанием зачастую становится простое незнание ситуации, сплетни, интриги. Такая нестыковка и порождает заблуждения между предприятием и управлением, работником и работодателем, поставщиком и производством - перечень можно продолжать до бесконечности. Руководителю необходимо иметь в виду, что конфликтная обстановка носит в первую очередь психологический характер и только лишь затем исторический, правовой или какой-либо ещё.

В случае если одна сторона непреклонна и настроена только лишь на победу, а другая никак не желает идти на уступки, то тут нужно говорить о соперничестве. Мудрый компромисс появляется при сравнительном равенстве сторон. При очевидном перевесе во время обсуждения конфликтной ситуации наиболее слабая сторона начинает подстраиваться: вначале дает согласие, затем сдается и в завершении потакает и начинает заискивать более сильной, выигравшей стороне. А

иногда происходит и так: одна сторона полагает, что разногласие ничего не стоит или, что улаживать его в этот момент невыгодно, а потому стремится всеми способами уклониться от какого-либо обсуждения.

Иногда целесообразно ликвидировать объект раздражения сторон: отстранить от должности либо переместить в иной отдел. В отдельных случаях бывает достаточно в ходе обсуждения поменять позиции, которые защищают стороны [2]. Зачастую разногласие может погаснуть сам собой, если перенаправить оппонентов, устранить мотив либо первопричину противоречий.

Сотрудничество - наиболее продуктивный и надежный метод выхода из конфликтной ситуации. На главном месте оказываются взаимоотношения между конфликтующими лагерями, которые важно сохранить с целью последующей работы.

Искусство управления заключается в том, чтобы и в конфликтной ситуации не терять из виду ключевые ориентиры; поступать благоразумно, предусмотрительно, однако всегда постепенно и настойчиво. Разногласие необходимо решать совместно, при обязательном участии противоборствующих сторон, активной мобилизации и координации их личных возможностей. Собственно по этой причине в заповедях начальника, оказавшегося в роли арбитра, абсолютно уместны следующие элементарные правила:

- воспринимать инциденты как природное проявление человеческого взаимодействия, обычный способ социальных отношений людей, занимающихся совместной работой;

- уметь анализировать конфликтные ситуации, устанавливать настоящие причины образующихся инцидентов, цели и отличительные черты поведения конкурирующих сторон;

- владеть механизмом управления инцидентами, набором определенных приёмов и процедур, умениями конструктивного воздействия на штат в конфликтных ситуациях; устремлять инциденты по возможности в функционально-положительное русло и сокращать к минимуму их отрицательные исходы;

- всесторонне производить оценку конечному итогу случившегося инцидента, его роль и влияние на отдельных сотрудников, групп сотрудников, команды в целом.

Роль главы компании как посредника в улаживании инцидента весьма значима в плане достижения согласия между сторонами по проблемам, вызвавшим пререкания, столкновение либо тяжбу. Посредник, сообразуясь с типологией и динамикой инцидента, а так же со стадией его развёртывания, выступает как правило связующим

звеном во взаимодействии оппонентов. В данном аспекте почти все находится в зависимости от того, насколько хорошо подобран посредник, т.к. невозможно ликвидировать вероятность воздействия на оппонентов личных заинтересованностей и предпочтений личности, исполняющего посреднические функции. Не подходит и нейтральный человек, у которого за внешней объективностью, как за ширмой, может существовать внутренняя позиция - непонятно, в чём она выразит себя и чью сторону примет.

Предпочтительнее в посреднической роли использование индивида, разумно различающего и оценивающего позиции участников конфликта; полный открытого и бескорыстного желания урегулировать противоборство, не упускающий даже небольшого шанса привести конфликтующих к миру.

Руководитель зачастую выступает в свойстве посредника, так как по собственному статусу и ролевому положению не способен отходить в сторону от реальных трудностей, ожидающих решения, вызывающих к тому же критические споры, противоречия и расхождения.

Список литературы

1. Василенко, М. А. Основы социально-психологического тренинга: моногр. / М.А. Василенко. М.: Феникс, 2014. 128 с.
2. Жданов О. Социально-психологический климат в коллективе // Кадровое делопроизводство. 2007. № 15. С. 15-23.

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Зуева А.В.

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

*Научный руководитель: Шавырина И.В.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Любому работодателю важно, чтобы в его организации работали высококвалифицированные специалисты, профессионалы, которые качественно выполняют свою работу и верны организации, в которой трудятся. Но для достижения этой цели и сам работодатель должен немало потрудиться.

Одним из основных направлений повышения эффективности работы персонала организации является усиление мотивации труда. Что-

бы обеспечить эффективность работы персонала, нужно создать такие условия работы человеку, при которых он не сможет и не захочет тратить время на действия, не добавляющие ценности товарам или услугам компании, и бездельничать в том числе [3]. Именно мотивация труда и профессионально-квалификационный уровень работников оказывают наибольшее влияние на эффективность работы.

Мотивация труда – это одна из важнейших функций менеджмента, представляющая собой побуждение работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей. На мотивацию персонала оказывает влияние большое количество факторов, но невозможно не согласиться с тем фактом, что система оплаты труда персонала занимает далеко не последнее место в этом списке.

Оплата – важнейший из факторов, влияющий на готовность сотрудников к результативной работе и одновременно существенный фактор издержек. Поэтому передовые компании решают проблему системы оплаты и формируют ее по возможности таким образом, чтобы она сохраняла расходы на персонал, в рамках приемлемых экономических показателей, способствовала мотивации персонала и являлась инструментом управления действиями работников в достижении ими целей предприятия. Неэффективная система оплаты труда может вызвать у работников неудовлетворенность, что всегда влечет за собой снижение производительности труда. С другой стороны, эффективная система стимулирует производительность работы персонала и повышает эффективность человеческих ресурсов. От размера заработной платы зависит условия жизни работника, уровень удовлетворения своих повседневных потребностей, а также возможность сохранения работоспособности [1].

Повременная форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время, стимулирует повышение квалификации работающих и укрепляет дисциплину. Такая система оплаты труда выступает наиболее важным фактором повышения мотивации труда на рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы является главным показателем, также на работах, на которых учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны и где труд работника не поддается точному нормированию.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции. Сдельная форма

оплаты труда стимулирует, прежде всего, улучшение количественных показателей работы. Поэтому ее целесообразно применять на производстве (или участках производства), где преобладает ручной или машинно-ручной труд, так как в таких условиях возможно учесть количество и качество произведенной продукции, обеспечить увеличение объема производства и обосновать устанавливаемые нормы труда.

Без качественной разработки такой составляющей системы оплаты труда как система премирования невозможно представить себе список мероприятий, направленных на повышение мотивации персонала. Для работников наиболее желаемая премия – это та, что выплачивается один раз в месяц, особенно если она «стоит» проделанных ими трудов. Плюсы такой системы оплаты труда в том, что каждый четко знает, сколько чего и на какую сумму ему нужно сделать или продать, чтобы заработать сверх заработной платы. Для самой же организации наиболее приемлемой системой премирования является годовая, так как она позволяет значительно сократить расходы, ведь не все сотрудники остаются на своих рабочих местах в течение года и в конце года может произойти все что угодно: кризис, банкротство, не выполнение общего плана и т.д.

Большинство крупных организаций используют систему квартального премирования. Она позволяет наиболее успешно определить эффективность того или иного работника и дает время человеку – себя проявить, компании – заработать денег.

Для того чтобы система премирования была наиболее действенной необходимо при ее формировании учитывать достаточно много факторов: от города, в котором находится организация и средних цен на различные категории товаров до специфики деятельности самой организации. Также необходимо, чтобы сотрудники организации четко понимали за что они получают премию – премия не должна восприниматься как обязательная составляющая заработной платы; вознаграждение за выполнение плана должно вызывать у сотрудника стимул его получить. Поэтому необходимо соотносить процент выполнения плана с суммой премии. И для того, чтобы сотрудники в своей работе стремились к большему результату, можно установить особое вознаграждение за перевыполнение плана раз в месяц, за перевыполнение два, три и т.д. месяцев подряд.

Но как же понять, что существующая в организации на данный момент система оплаты труда нуждается в корректировке? Для начала можно ответить на такие вопросы как:

- насколько существующая система оплаты труда зависит от результатов работы сотрудников?

- зависит ли она от сложности выполняемой сотрудником работы и занимаемой должности?
- мотивирует ли она сотрудников к новым достижениям?

Если на эти вопросы мы получаем отрицательный ответ, то для эффективного управления персоналом, несомненно, нужна новая система оплаты труда. И на пути ее создания важным этапом является анализ стратегических и тактических целей организации, существующей системы управления персоналом, прибыльность организации, объем фонда оплаты труда и премиального фонда. А также необходимо провести анализ существующей системы оплаты труда, выявить её недостатки и определить цели, которые мы хотим достичь после внедрения новой системы оплаты труда.

Диагностика разных аспектов существующей ситуации в организации крайне важна, так как она позволяет определить, что именно «не так» в системе мотивации и оплаты труда и как их совершенствовать. Не всегда интуитивные представления руководства компании о существующих проблемах верны. Диагностика может показать, что компании, прежде чем заниматься вопросами мотивации, необходимо сначала навести порядок в основных бизнес-процессах, определить стратегические цели или наладить управленческий учет.

Предварительный анализ различных аспектов деятельности организации поможет нам составить базовую модель новой системы оплаты труда и определить состав и последовательность дальнейших работ.

Список литературы

1. Баташева М. А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда // Молодой ученый. – 2015. №10. С. 519-522.
2. Шеридан Р. Работа мечты. Как построить компанию, которую любят. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 304 с.
3. Шпаченко А.А. Как из оплаты труда сделать эффективный мотивационный инструмент управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: /www.livelib.ru/book/179087/readpart-kak-iz-oplaty-truda-sdelat-effektivnyj-motivatsionnyj-instrument-upravleniya-personalom- (дата обращения: 03.11.2018).

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОТБОРУ ПЕРСОНАЛА

Колбасина Е.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Институт магистратуры 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 настоящее время широкое распространение получили информационные технологии, которые охватывают все области жизнедеятельности и производства, в том числе и управление персоналом.

Все известные на данный момент методы и подходы к отбору персонала, так сказать традиционные, стали малоэффективными, а организации, их использующие, не конкурентоспособными. Именно поэтому многие компании вынуждены искать и использовать новые подходы к отбору персонала.

Так что же такое отбор персонала?

Отбор персонала – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности или выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личностных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого [5]. Т.е. отбор персонала – совокупность мероприятий, осуществляемых предприятием для выявления из списка претендентов на вакантную должность наиболее подходящего.

Несколько лет назад работу мог получить любой соискатель, обладающий всеми необходимыми навыками, хорошим резюме или рекомендациями с предыдущего места работы, человек, который с легкостью прошел собеседование или тестирование. Сейчас конкуренция на рынке труда сильно возросла, что привело к повышению требований к кандидатам на вакантную должность. Следовательно, меняются и подходы к отбору специалистов, т. е. к отказу организаций от применения стандартных методов отбора.

Особенно отличаются инновациями западные компании. Так, в случае с отбором программистов под конкретный проект для компании Google претенденты должны были выполнить задание. В течение 48

часов предоставить решение математической задачи, зашифрованной на билбордах вдоль центральных шоссе в нескольких штатах на территории США. Для должности смотрителя заповедника коралловых рифов в Австралии работодатели и вовсе применили инновационный подход конкурса среди видео-резюме: каждый из претендентов на данную «Самую лучшую работу на земле» должен был предоставить минутный ролик, в котором доказать, что именно он или она достойны стать победителем конкурса на данную должность [3].

В отечественной практике часто встречается такой нестандартный подход в отборе, как предложение продать, к примеру, шариковую ручку. Бывают случаи, когда соискателя вводят в заблуждение, задают ему вопросы личного характера или по теме, отвлекая от собеседования, с целью выявить насколько претендент на вакантную должность разделяет работу от личных сфер. Для представителей творческих профессий другие способы оценки. Например, фотографа могут попросить сделать несколько снимков или обработать уже существующие, для сотрудника отдела рекламы – придумать какой-нибудь слоган и многие другие примеры.

В настоящее время стали популярными методы психодиагностики, с помощью которых квалифицированные психологи могут выявить и оценить наличие и степень развития различных характеристик соискателя. Кроме того, высокое распространение получили деловые игры, групповые дискуссии. Особенно следует выделить кейс-методы, когда соискателю предлагается анализ определенной ситуации, выявление проблемы и предложение по ее устранению.

Преимущества применения инновационных методов в том, что они помогают определить не только деловые, профессиональные качества, но и личностные, что немаловажно. Кроме того, они помогают оценить умение выявлять проблемы, отстаивать свою точку зрения, выражать свои мысли и приводить аргументы.

Также среди современных и новых подходов к отбору персонала можно выделить следующие:

- 1) геймификация, т. е. видеоигра, имитирующая рабочий процесс, способная помочь идентифицировать ключевые навыки;
- 2) физиогномика и графология – анализ и оценка характеристик кандидата по чертам лица, мимике и по почерку, соответственно;
- 3) конкурсы и соревнования. В случае, когда на определенную вакансию требуются специалисты с конкретными навыками, целесообразно провести открытый конкурс, по завершению которого победитель будет принят на работу. Это способ найти любопытных и

талантливых кандидатов, способных проявлять творческий подход к работе [4].

Это лишь примеры некоторых инновационных подходов к отбору персонала. С каждым днем разные компании, заинтересованные в высококвалифицированном персонале, придумывают и изобретают новые методы и методики.

В использовании любых методов существуют определенные риски, особенно важно их учесть в работе с персоналом. Так как при закрытии вакантной должности неподходящим кандидатом мы рискуем к появлению временных и финансовых затрат, некачественной продукции или предоставлению некачественных услуг, к появлению конфликтов в коллективе, что в целом плохо скажется на функционировании организации в целом. В данном случае следует обратить внимание на то, что рискам подвержены как новые методы отбора, так и уже всем хорошо известные. Разница лишь в том, что современные методы недостаточно исследованы и риск их использования значительно выше.

В целом инновационные подходы к отбору персонала имеют положительные тенденции, т. к. повышают эффективность работы, конкурентоспособность, как персонала, так и организации, помогают более качественно оценить потенциал будущих сотрудников. Но следует помнить, что применение тех или иных методов, особенно плохо изученных, может понести за собой ряд негативных последствий.

Список литературы

1. Афонская Т. А., Афонская С. А. Инновационные подходы к отбору персонала в организации [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://geum.ru/next/art-271616.php> (Дата обращения: 10.12.2018).
2. Нестандартные подходы работодателей к отбору персонала [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: https://www.ria.com/articles/nestandartnye_podkhody_rabotodateley_k_otb_oru_personala-399.html (Дата обращения: 09.12.2018).
3. Отечественный и мировой опыт инноваций в сфере отбора персонала [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: https://m.studwood.ru/1075434/menedzhment/otechestvennyu_mirovoy_op_yt_innovatsiy_sfere_otbora_personala (Дата обращения: 11.12.2018).
4. Саркисян Л.В., Демененко И.А. Подбор и адаптация персонала: инновационные методы hr-менеджмента // Научный журнал NovaInfo.ru. 2017. № 60 (2) [Электронный ресурс]. Систем. требования:

AdobeAcrobatReader. URL: <https://novainfo.ru/article/11446> (Дата обращения: 10.12.2018).

5. Ткаченко Т.В. К проблеме отбора персонала в организации // ТДР. 2015. №3 С.134-135.

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ HR

Кравченко Е.Ю.

канд. экон. наук, доцент

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

Актуальным трендом в информационных технологиях является технология геймификации. Так часто геймификация становится одним из аспектов деятельности организации. Практика геймификации используется в управленческой сфере с целью повышения эффективности использования персонала.

Процесс геймификации состоит в применении игровых механизмов в неигровых процессах. Ее цель заключается в повышении интереса к трудовой деятельности персонала и повышении его эффективности.

Современными исследователями использования геймификации при управлении персоналом являются такие, как И.И. Бадьминов, К.А. Михайлова, В.А. Почебут, А.А. Крюкова и другие.

Большинство определений геймификации обуславливают ее как применение игровых механизмов в неигровых ситуациях. Так К. Верах указывает на применение игровых технологий в неигровых процессах. Г. Зикерманн и Д. Линдер видят в геймификации введение в рабочий процесс работников элементов игры.

Мы считаем, что элементы геймификации служат инструментом изменения поведения, вовлечения в организационные процессы, помощи в обучении персонала и введения в нюансы деятельности организации.

К. Вербак и Д. Хантер различают следующие категории геймификации: внутреннюю, внешнюю и меняющую поведение. Внутренняя геймификации действует в рамках организации и мотивирует работников. При это необходимо ее соответствие системе управления и стимулирования организации. Внешняя гейсификация применяется для улучшения взаимоотношений и привлечения новых клиентов организации. Ее применение характерно для маркетинговой практики. Геймификация, меняющая поведение, влияет и формирует привычки [4].

Отсюда можно выделить несколько направлений деятельности организации, применяющих игровые техники:

- в HR;
- в маркетинговой сфере;
- в обучении персонала организации;
- в сфере взаимодействия с клиентами;
- в инновационном развитии; во взаимодействии с партнерами.

К инновационным технологиям HR можно отнести:

- использование для найма персонала на этапе отбора;
- использование на этапах адаптации персонала;
- использование для повышения мотивации персонала;
- использование для обучения персонала.

При отборе персонала геймификационные методики позволяют использовать игровые элементы и нестандартные вопросы для проверки творческих способностей кандидата и проверки его поведения в нестандартных и стрессовых ситуациях. С их помощью кандидат может понять степень активности и требования к умению решать нестандартные задачи.

Для оценки потенциальных возможностей кандидата, на наш взгляд, можно использовать деловую игру, ролевую игру, собеседование. А для обучения персонала возможно использование мотивационных, ансамблевых и имитационных игр.

Основой применения геймификации в управлении персоналом является осознание работником своего места и значения в организации. Так игровая начинка рабочего процесса позволяет рутинный характер трудового процесса превратить в интересное выполнение заданий, раскрыв потенциал персонала [5].

Возникновение геймификационной среды предполагает у HR-специалиста применение игрового мышления. Так, работник вовлечен в трудовой процесс и мотивирован на достижение высокого результата.

Геймификация является мотивационной основой в неигровых процессах. Она является нематериальным видом мотивации. При геймификации работник решает с энтузиазмом и нестандартным способом мышления [1].

Мы считаем, что применение геймификации способствует повышению эффективности работы персонала, как элемента организационной структуры. В рамках нее работники сосредоточены на валидации идей, разработке новых решений и идей. Руководство организации при этом будет выбирать лучшие из них.

Как показывают исследования не обязательно строить комплексную игровую программу. Технология геймификации предполагает получение результата, отражающего эффективность трудовой деятельности. Он может выражаться в:

- эффективность и быстрое достижение поставленных задач;
- совершенствование процесса подбора работников;
- достижение высоких экономических показателей.



Рис. Внедрение геймификации в HR

Таким образом, геймификация – это инновационная технология, которая основывается на игровых процессах, для увеличения эффективности деятельности персонала, повышения мотивации, лояльности, выявления новых идей для повышения эффективности деятельности организации. Данная инновационная технология HR способна решать многие проблемы и задачи в организации.

Список литературы

1. Гузаиров, В.Ш. Концепция человеческого капитала: эволюция и современное состояние / Диагностика и прогнозирование социальных процессов: сборник материалов международной научно-практической конференции // Белгородский государственный универ-

ситет им. В.Г. Шухова. 2017. С. 16-20.

2. Зайцева Т.А., Власова Е.А. Управление трудовой мотивацией в казенном учреждении / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VII Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы // Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова. 2015. С. 159-165.

3. Зуева, А.В., Шелковая, В.В., Смоленская, О.А. Должностные инструкции как инструмент управления персоналом / Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: сборник материалов международной научно-практической конференции // Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова. 2017. С. 164-168.

4. Избирян, Л.В., Демененко, И.А. Психология управления персоналом или зачем HR-специалистам знать психологию // Вектор экономики. 2017. № 10 (16). С. 6.

5. Лунин, И.А., Авилова, Ж.Н. Роль кадрового консалтинга в управлении персоналом организации / Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: сборник материалов международной научно-практической конференции // Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова. 2016. С. 295-299.

6. Пирожкова, Е.В., Шавырина, И.В. Типы трудовой мотивации персонала в современной организации / Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: сборник материалов международной научно-практической конференции // Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова. 2017. С. 123-127.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАДРОВЫХ СЛУЖБ С ДРУГИМИ СТРУКТУРНЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ

Осиченко В.

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

*Научный руководитель: Шамаева О.П.
канд., социол. наук, доцент*

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

В наше время работа с кадрами является совокупностью организационных и других мер и действий, которые необходимы для наибо-

лее полного использования деловых способностей, умений и навыков персонала. Компетентный, мотивированный и заинтересованный в плодотворной работе штат сотрудников – цель деятельности любой кадровой службы. Без этого подразделения, осуществляющего подбор, учет и сопровождение работников, сложно представить функционирование успешной современной организации.

Значимость кадровых служб в организации не стоит недооценивать, так как специалисты по кадрам контактируют со всеми без исключения подразделениями и отделами. Чаще всего специалисты по кадрам взаимодействуют с бухгалтерией, потому что между ними идет основной документооборот. Поэтому очень важно, чтобы документооборот между двумя этими подразделениями был четко и ясно прописан и выполнялся всеми лицами подразделений с обеих сторон, чтобы не было недопонимания. Так как именно от этого зависит, вовремя получит сотрудник заработную плату, получит отпускные или больничные.

Обязанности кадровых служб не сводятся исключительно к оформлению работ, касающихся отношений работодателя и персонала: ведению отчетности, делопроизводства и т. п. Возможно, пять-десять лет назад все было именно так, но сейчас деятельность кадровых служб представляет собой разнообразную и многоплановую работу.

Кадровая служба играет далеко не последнюю роль в организации, и ее положение в организационной структуре предприятия отражает значимость его деятельности. Некоторые даже считают, что кадровые службы являются визитной карточкой организации, ее лицом, поскольку именно с этим подразделением сталкивается каждый новый сотрудник, принимаемый на работу.

Главной функцией кадровой службы является поиск, наем персонала и текущее взаимодействие с трудовым коллективом. Ограничивать деятельность данного подразделения только подбором новых сотрудников и их оформлением на работу – неудачное решение для бизнеса. Без плотного взаимодействия со сложившейся командой и знания специфики функционирования организации невозможно правильно набирать новый штат.

Деятельность отдела кадров на предприятии направлена на выполнение следующих функций:

- выявлять потребность в новых сотрудниках, вести поиск и наем работников вместе с руководителями подразделений;
- анализировать текучесть кадров и искать способы ее снизить;
- составлять для специалистов штатные расписания;

- оформлять личные дела работников, по их просьбе выдавать необходимые справки, ксерокопии документов;
- осуществлять все операции с трудовыми книжками: принимать, хранить и выдавать их, заполнять в соответствии с актуальными стандартами и нормами оформления по ТК РФ;
- формировать график отпусков, заниматься их учетом (тоже согласно трудовому законодательству);
- организовывать для персонала аттестации, подготавливать планы карьерного развития;
- создавать планы повышения квалификации кадров.

Действия кадровых служб носят преимущественно аналитический характер при организации рабочего процесса. Подобная деятельность требует регулярных внутренних нововведений, обучения нового персонала для последующей работы в кадровой службе организации, разработки программы обучения для приобретения профессиональных навыков в соответствии с современным течением.

Подобные действия обусловлены необходимостью качественного выполнения ряда функциональных задач кадровой службы:

- установление квалификационного, профессионально-личностного уровня в соответствии с текущими требованиями;
- контроль увеличения затрат на обеспечение рабочего процесса;
- формирование корпоративной и кадровой политики с учетом установленного многонационального сочетания сотрудников, нанятых на отечественном рынке труда, и привлеченных иностранных специалистов.

Эффективная работа кадровых служб в большей части зависит от успешного взаимодействия ее с другими отделами и подразделениями организации.

Кадровая служба может контактировать и взаимодействовать с другими отделами и подразделениями как на постоянной основе, так и по мере необходимости взаимодействия.

Кадровые службы всем структурным подразделениям представляют следующие документы:

- копии приказов, связанных с приемом, переводом и увольнением сотрудников;
- копии приказов, связанных с вопросами о трудовой дисциплине, правилах внутреннего трудового распорядка;
- копии приказов об обучении, повышении квалификации и переподготовке сотрудников;

- индивидуальные планы подготовки и развития персонала;
- данные о движении кадров;
- отчет о составе работников всех подразделений и другие документы.

Таким образом, организация будет эффективно развиваться, а ей будет сопутствовать успех, только если все структурные подразделения будут четко взаимодействовать. Взаимодействие всех структурных подразделений занимает отнюдь не последнее место в развитии бизнеса. Ни одна организация не сможет работать как единый слаженный механизм без этого взаимодействия. Если работа в отделе кадров ведется некачественно или неэффективно, это приводит к очень серьезным последствиям, а именно к нарушению взаимодействия между отдельными структурными подразделениями.

Список литературы

1. Лагерева К. А. Развитие службы управления персоналом на предприятии // Молодой ученый. 2015. №12. С. 441-443. URL <https://moluch.ru/archive/92/20180/> (дата обращения: 25.11.2018).
2. Настинова Ц. С. Управление персоналом в современных условиях // Молодой ученый. 2016. №8. С. 632-634. URL <https://moluch.ru/archive/112/28510/> (дата обращения: 25.11.2018).
3. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183.

РОЛЬ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

Переверзева С.С.

студентка очной формы обучения

4 курс

Научный руководитель: Демененко И.А.

к.с.н., доцент кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Будучи новым работником компании, подчиненный оказывается на пороге необходимости принять организационные требования компании: характер работы и отдыха, должностные инструкции, указания администрации, а также комплекс общественно-экономических условий компании.

В ее обязательства входит анализ собственных привычек и суждений, в соотношении их с установленными в коллективе нормами и

правилами поведения, закрепленными традициями, сформировать надлежащую черту поведения.

Значение мероприятий по адаптации работников в нашем государстве не серьезно воспринимается кадровыми службами в течении длительного времени. Огромное число компаний и учреждений не имеют хотя бы базовых программ адаптации. В кругу тем с увеличением численности работников, принужденным остается или изучать новые специальности, или изменять свою должность и коллектив, значимость задачи адаптации ещё больше усиливается.

Начало системы управления адаптацией в компании предполагает собой непростую и немаловажную задачу, однако от нее зависит итог основных задач для компании: снижение стартовых издержек, сокращение текучести сотрудников; шанс более стремительного достижения показателей, приемлемых для компании. Тревожность и нерешительность работника, приводят к крахам в труде и неполную ориентацию в рабочей ситуации. Это обычный страх перед новым и неизвестным.

Адаптация считается одним из компонентов системы управления персоналом компании. Невзирая на это, адаптационным мероприятиям в фирме порой уделяется минимум внимания, т.к. временные и организационные средства службы персонала инвестируются в большей степени в формирование систем оценки и обучения.

При неожиданном формировании процесса адаптации полноценная деятельность наступает уже после 1-1,5 лет деятельности. Если же ход адаптации корректировать, то шаг результативного функционирования имеет шанс наступить уже через определенное число месяцев. Это сокращение адаптационного этапа способно привезти значительную финансовую выгоду, в особенности, когда в компании привлекается большое количество персонала.

На сегодняшний период прогрессивные компании, осознали о потребности адаптации персонала. Компании разрабатывают и применяют технологии, нацеленные на предельно быстрое и результативное вовлечение нового работника в деловую жизнь компании. Так же выработывают структурные подразделения, которые дают ответы за сам процесс адаптации. К ним причисляются такие, как отдел кадров, менеджеры по персоналу и т. д.

Важным нюансом в модернизировании процесса адаптации считаются такие условия, как проведения семинаров и тренингов, это становление наставничества, объединение группы, разрешение конфликтных ситуаций, усовершенствование адаптации нового сотрудника на новом месте работы, персональные подходы психологических консультаций работников и их начальников [1].

Крупный акцент к адаптации сотрудников объясняется склонностью фирм к повышению конкурентоспособности за счет создания единой команды, объединенной ценностями компании и корпоративной этикой.

Если администрация будет приступать за формирование у себя в фирме продуктивной процедуры адаптации, то они получают следующий результат:

1. уменьшение издержек по поиску нового персонала;
2. снижение текучести кадров;
3. формирование кадрового резерва (наставничество - это возможность для квалифицированного профессионала приобрести навык управления);
4. сокращение времени выхода на место рентабельности для новичков в организации;
5. создание позитивного отношения новичка к труду и фирме;
6. сокращение конфликтных ситуаций с сотрудниками.

Игнорирование адаптацией новых сотрудников механически приводит к снижению данных результатов.

Всякий руководитель в определенной мере должен быть и психологом, поскольку четкий стиль управления, оптимальная обстановка на работе, а также культура управленческого труда, содействуют улучшению качества и производительности труда, проявляют решающее воздействие на результаты коллектива.

Производственная адаптация - это серьезный процесс, в ходе которого новый работник и рабочий коллектив проявляют интенсивное воздействие друг на друга.

Структура психологической адаптации складывается из двух компонентов: психофизического и социально-эмоционального.

Психофизическая адаптация - это приспособление и адаптация нового члена группы к условиям работы и отдыха [2]. В нынешних офисах требования, как правило, типовые, но новому работнику все равно необходимо определенное время, для того, чтобы влиться в коллектив.

Социально-психологическая адаптация - это формирование личных и деловых взаимоотношений с новыми сотрудниками, распознавание ценностей и норм поведения, понимание роли того либо другого работника и присутствия неформальных компаний.

Важными условиями и критериями для психологической адаптации работников считаются следующие:

1. Следует установить круг мероприятий, требуемых с целью понимания работником имеющихся в компании правил. В данный круг

должно войти знакомство с должностной инструкцией, миссией фирмы.

2. Необходимо познакомить нового работника с сотрудниками из отдела, в котором ему предстоит трудиться, а также со специалистами из остальных подразделений, функции которых будут пересекаться с его функциями.

3. Новичку с целью максимально эффективной адаптации необходимо выделить наставника. Предпочтительно, если наставник и новый работник станут работать в одном секторе, - в таком случае передача опыта станет происходить более результативно.

Важность процесса адаптации за минувшие года неоднократно увеличилась. Прогрессирующий недостаток сотрудников на рынке труда, уменьшение лояльности сотрудников, гонка заработных плат - все это вынуждает компании регулярно находить методы привлечения и удержания персонала.

При этом течение адаптации зачастую остается в тени, несмотря на то, что именно он объединяет в одно целое процессы привлечения и удержания персонала [3]. В итоге многочисленные фирмы, прилагая титанические усилия по поиску и отбору претендентов, успешно теряют большую часть новичков из-за отсутствия качественной адаптации, и процесс начинается сначала. На исследование причин недостаточно времени, все списывается на «тотальную нелояльность» нынешних сотрудников либо низкий уровень оплаты труда в компании.

Таким образом, действия руководителя, его способность управлять подчиненными, здоровый психологический климат в коллективе способствует формированию творческой инициативы работников и в результате дает не самый маленький производственный результат. Практическая деятельность демонстрирует нам, что большинство управляющих, сумевших добиться благоприятных отношений в коллективе, наладившие крепкий контакт и взаимосвязи между коллективом, достигают лучших результатов в работе.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. М.: ИНФА-М, 2008. 309 с.

2. Дивиченко О.И., Демененко И.А. Предпринимательский климат как фактор конкурентного преимущества региона // Социально-гуманитарные знания. 2018. № 4. С. 102-107.

3. Стонис А.В. Трудовые правоотношения в условиях реорганизации предприятия // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2004. №10. С. 56-62.

4. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность персонала строительной организации в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2018. № 4. С. 141-148.

ПРОБЛЕМА ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ В НЕПОЛНОЙ СЕМЬЕ

Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

Льсых В.А.

ст. гр. МБЖ-11

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

Семья – первая ступень в жизни человека, которая направлена на воспитания ребенка. Родители передают детям жизненный опыт, правила, прививают манеры поведения. Без семьи человек становится одиноким. Именно в семье личность и характер ребенок берет начало.

Таким образом «Семья» - это где тебя любят, рядом находятся любящие люди и те люди, которые помогут и поддержат.

При разрушении семьи больше всего всегда страдают дети. Большой отпечаток накладывает развод на психическое здоровье ребенка, заставляя его испытывать сильные переживания какой бы разумный он не был.

«Неполные семьи» - это когда один родитель проживает с ребенком (детьми) несовершеннолетнего возраста и несет за него (них) основную ответственность.

Функционально неполные семьи (дистантная семья) - это категория неполной семьи. Родители в таких семьях, оставляют мало времени для семьи. Жизнь в такой семье проходит для каждого из супругов отдельно. Общение с детьми в такой семье очень ограничено [1].

Вследствие расторжения брака образуется неполная семья, внебрачного рождения ребенка, смерти одного из родителей или раздельного их проживания. Различают следующие разновидности неполных семей: осиротевшая, внебрачная, разведенная, распавшаяся.

«Полная семья» - в состав которой входят оба супруга. Проживающая вместе и полноценное исполнение супругами своих функций по отношению друг к другу.

Среди значимых для людей ценностей семья занимает ведущее место. Именно семья оказывает решающее влияние на развитие личности, закладывает фундамент человеческих качеств.

Неполная семья - является самым распространенным видом среди неблагополучных семей. Это негативно сказывается на взаимоотношениях между членами семьи.

Чтобы семейный фундамент был прочным, семья должна быть благополучной. Отсутствие отношений внутри семьи ведет к определенным психическим нарушениям, что может повлечь за собой ряд проблем [2].

В семье где царят вечные ссоры, конфликты и эмоциональное напряжение, ребёнок будет испытывать большой дискомфорт. Неполная разведенная семья образуется, когда родители по какой-то причине не могли или не захотели жить вместе. В такой семье ребенок получает психологическую травму.

Развод – это расторжение брака через суд между живыми супругами, предоставляющее им свободу вступления в новый брак. В современное время развод стал механизмом, понижающим ценность брачно-семейных отношений.

Осиротевшая неполная семья образуется в результате смерти одного из родителей. Смерть человека – всегда тяжелый удар для всех его близких. Зачастую дети переживают очень сильно и этот удар может повлиять на детскую психику.

Комплекс у ребенка может жить долгие годы. Именно тогда начинаются проблемы воспитания в неполной семье покинутого одним из родителей малыша. Отсутствие папы очень сильно ребенок ощущает, но не всегда он выставляет все свои чувства напоказ.

Материальные трудности вынуждают женщину идти на работу с высокой оплатой труда, а значит и высокой занятостью, что уменьшает ее свободное время для воспитания ребенка. Часто в такой ситуации у него возникает чувство одиночества, в том числе и матерью [3].

Отношения в кругу друзей у ребенка могут часто ухудшаться из-за вопросов различного характера, сплетен и отсутствия желания ответа на вопросы об отце. Плохое настроение и переживания мамы также отражаются и на ребенке, в своем новом статусе ей гораздо сложнее продолжать воспитание ребенка на высоком уровне.

Внебрачная неполная семья возникает в результате рождения женщиной ребенка, родителей, не состоявших в законном браке.

Мать, воспитывающая ребенка одна, пытается всеми силами привязывает его к себе, изолируя от общения с друзьями и сверстниками.

Каждый ребенок нуждается в эмоциональном участии взрослого. Уход одного из родителя из семьи, семейный конфликты, недостаток любви, смерть одного из родителей или развод, родительская жестокость могут стать сильными психотравмирующими факторами. По-

этому очень важно, чтобы в семье ребенок получал эмоциональную поддержку, заботу, тепло и ласку самых близких для него людей – родителей.

Семья создает ячейку жизни будущего поколения. Именно в ней ребенок получает первые навыки. Отношение ребенка к среде, в которой он живет проявляется в переживаниях и деятельности самого ребенка. В связи с этим воспитательная деятельность семьи – это, прежде всего, хорошо воспитанный ребенок, когда ребенок чувствует любовь, то и ребенок будет радовать своими успехами.

Дети из неполных семей нуждаются в психотерапевтической помощи. самая частая из проблем, с которыми сталкиваются дети из неполных семей, является их неумение противостоять жизненным трудностям, неуверенность в себе, высокий уровень тревожности и, как следствие этого, низкий уровень их социальной активности. [4].

Состав семьи очень важный и значимый фактор. Чем больше взрослых занимаются с ребенком, тем больше осуществляется его развитие и нравственных качеств. Умственное развитие ребенка зависит какая речевая среда в семье.

Если родители на самом деле искренне любят своих деток, отдают больше внимания на воспитание, то они будут стараться свои разногласия решать вовремя и не доводить дело до крайней стадии разрыва семьи. Тем самым они не поставят детей в самое сложное положение и будут совместно продолжать воспитание на должном уровне, показывая пример полноценной и дружной семьи.

Первый жизненный опыт ребенок приобретает под руководством родителей. Роль в поддержании эмоционального здоровья родителей очень важна для детей. Ребенок очень быстро запоминает вредные привычки, так как он видит, что в семье это нормально, ссоры, происходящие регулярно

Тема о неполных семьях актуальна потому, что именно в семье человек получает свои знания. Дети, растущие не в неполной семье, более замкнуты в себе, больше комплексов. Можем сказать, что неполнота семьи увеличивает риск того, что дети, выросшие в неполной семье, не смогут создать полноценную семью, так как они не прочувствовали ту любовь, которые получают дети в полноценной и семье. [5].

Список литературы

1. Целуйко В.М. Психология неблагополучной семьи: книга для пед гов и род-лей / В.М. Целуйко. М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2006. 271 с.

2. Крайг Г. Психология развития / Крайг Г., Бокум Д. СПб.: Питер, 2006.
3. Харчев А.Г. Исследования семьи: на пороге нового этапа/ Социологические исследования №3, 1986.
4. Николаева Я.Г. Пособие для психологов и педагогов //Воспитание ребенка в неполной семье. М: Гум. изд. центр ВЛАДОС, 2006.
5. Прохорова О.Г. Основы психологии и семейного консультирования. М.: ТЦ Сфера, 2005.

ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ В ПОНИМАНИИ СТУДЕНТОВ

**Приставка Т.А.,
Неровная С.В.**

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

Настоящее время можно охарактеризовать динамичным развитием социальных процессов, различными политическими и экономическими кризисами, а также переменами в выборе жизненных ценностей. Результатом чего является постоянное пребывание человека в ситуации ценностного выбора. Ценности, которые организуют жизнь человека, являются жизненными ценностями. Зачастую считают, что ценности и правила схожи. Но правила – это внешние обязательства перед обществом, их некоторые люди пытаются обойти. Жизненные ценности – это внутренние правила, которые сам человек сделал для себя обязательными. Он старается следовать им, но нередко меняет.

Студенчество является наиболее динамичной, энергичной и критически мыслящей частью нашего общества. И обстоятельства, сложившиеся в современной России, активно влияют на жизненные ценности современного молодого поколения. Экономический кризис, жесткая конкуренция при достижении определенных благ способствуют продвижению на первый план новых ценностных ориентиров [1].

Как отдельная возрастная и социально-психологическая категория студенчество выделено относительно недавно – в 1960-х годах ленинградской психологической школой под руководством Б.Г. Ананьева. Если рассматривать студенчество как возрастную категорию, то можно соотнести его с этапами развития взрослого человека, представляя собой «переходную фазу от созревания к зрелости». Основные характеристики студенческого возраста, отличающие его от других групп населения высоким образовательным

уровнем, высокой познавательной мотивацией, наивысшей социальной активностью и достаточно гармоничным сочетанием интеллектуальной и социальной зрелости, выделяет И.А. Зимняя.

Время учебы в профессиональном образовательном учреждении совпадает со вторым периодом юности или первым периодом зрелости, который отличается сложностью становления личностных черт (работы Б.Г. Ананьева, А.В. Дмитриева, И.С. Кона, В.Т. Лисовского и др.). В этом возрасте особенность нравственного развития представляет собой усиление сознательных мотивов поведения. Наблюдается повышение интереса к моральным проблемам (цели, образу жизни, жизненным ценностям, долгу, любви, верности и др.).

Вместе с тем, специалистами в области возрастной психологии и физиологии отмечается, что способность человека к сознательному регулированию своего поведения в студенческом возрасте развита не в полной мере. На это указывает немотивированный риск, неумение предвидеть последствия своих поступков, в основе которых могут быть не всегда достойные мотивы. В этот период также происходят изменения в формировании системы ценностных ориентиров, жизненных ценностей [2].

Изучение жизненных ценностей студентов, их понимание неудачников в жизни, а также успешных людей посвящена работа Е.В. Крутых «Жизненные ценности как регулятивный фактор субъективной позиции». В проведенном ею исследовании студентами были выделены следующие ценности: «удача», «благополучие», «здоровье», «деньги», «стабильность», «общественное признание». Как мы можем наблюдать, предпочтение современных студентов отдаются благополучию и успеху. Неудачника определяют как человека с низким стремлением или полным его отсутствием к дружеским отношениям, недооценивающего значение семьи, важности общественного признания и т.д.» [3]. Для молодых людей большое значение имеют друзья, но в будущем их предпочтение будет отдаваться семейным отношениям.

Также жизненные ценности в понимании студентов исследовала Н.Н. Мачурова. Она выявила, что жизненные ценности в понимании студентов «отражают то, что является для них «главным, важным, значимым, тем, чем можно дорожить, что необходимо или приносит пользу, что может быть целью или идеалом» [4]. Она выделила главные ценности студентов. Это ценности личной жизни, ценности межличностных отношений, этические ценности. К окончанию вуза

для юношей и девушек характерно повышение значимости ценностей, связанных с работой.

Учащихся, которые обрели роль в научной работе, автор охарактеризовала как людей, стремящихся к реализации собственных возможностей, использующих составляющие творчества в собственной работе, задумывающихся о собственном будущем, обладающих влечением увеличить степень собственного образования. «Студенты получают наслаждение от социальной работы, желают привнести в нее многообразие, ввести больше узкий контакт с конкретным вокруг лиц. Они не ограничиваются одним обликом увлечения и постараются испробовать собственные силы во всевозможных упражнениях. Получают большее убажнение от процесса собственного занятия, чем от его результатов» [2].

Особенный смысл для ценностного мира личности учащихся обретает значение «Личной жизни» из сферы жизнедеятельности, значение отношений «Любви, дружбы, друзей» и «Этические ценности», которые считаются более приоритетными и отвечают кое-каким главным новообразованиям студенческого возраста, этим, как актуальное облагораживание, начало домашней жизни, возведение системы ценностей и этического сознания как ориентиров личного поведения.

Отблеск необходимостей и интересов в ценностном фоне личности учащихся выражается в том, собственно, что к выпускному курсу, как для девушек, например, так и для парней свойственно увеличение значимости ценностей, связанных с ценностями «Работы», а также то, что наибольшее сходство ценностных фонов мужчин и женщин, необходимое для высокой степени взаимопонимания, наблюдается в возрасте 21-22 лет, в период актуализации создания своей собственной семьи.

Жизненные ценности имеют сложную структуру, которая определяется направленностью на материальные или духовные ценности, собственно, что считается базой для выделения двух типов личности, названные условно «материальный» и «духовный».

Для «Материального типа личности» характерна высочайшая общая интернальность, интернальность в области неудач, достижений, межличностных и домашних отношениях. Эти личности имеют все шансы быть охарактеризованы, как функциональные, активные, оживленные, со здравым значением, близкие к реальности, удобные, использующие навык, как стремящиеся взять в долг заслуживающее пространство в конкретной общественной структуре. Это личности – социально взрослые, уравновешенные, размеренные, твердые, в

заключении практических вопросов избегающие всего необыкновенного, достоверные в практических вопросах, предрасположенные ориентироваться на массовые общепризнанных мерок, более доверяющие рассудку, чем эмоциям, деятельные по логике, интуицию заменяют расчетом, не стремящиеся к чему, собственно, чтобы быть самим собой.

Для «Духовного типа личности» характерно интуитивное и человеческое восприятие мира и людей, влечение быть самим собой и владеть ценностями в собственных глазах, высочайшая

чувствительность, глубочайшие реакции в области деликатных впечатлений, плавность к себе и находящимся вокруг, сентиментальность и чувственность, в массовой работе направленность на достижение цели, художественное восприятие мира, самобытность миропонимания и своя личная эксклюзивная поведка поведения, изысканный вкус и богатая фантазия, выполнение каких-либо действий, полагаясь больше на интуиции, а не на логику и здравый смысл, проявление внимания к отвлеченным задачам.

Как мы видим, большой объем научных исследований, направленных на изучение проблемы ценностей, как в философии, так и в психологии и социологии, говорит о том, что, с одной стороны, эта проблема хорошо изучена отечественными и зарубежными авторами. С другой стороны, проблема ценностей всегда будет актуальной в силу того, что ценности, выполняя важную функцию, как в жизни сообщества людей, так и в жизни отдельного человека, являются динамичными. Стабильность и динамика ценностей зависят от того, какие ценности в данную историческую эпоху приоритетны в обществе и как они влияют на отдельного человека, а также от того, какие ценности являются актуальными для личности, как представителя данной эпохи.

Таким образом, понятие ценности является не только одним из важнейших социологических понятий, позволяющих объяснить социальные действия человека, но они создают культурный мир целой социальной группы индивидов.

Ценности - это главные основы общества, то насколько однородны они станут в будущем, насколько гармонично смогут сочетаться ценности разных социальных групп, определит во многом успешность развития нашего общества и страны в целом.

Список литературы

1. Абдулина О.А. Личность студента в процессе профессиональной подготовки// Высшее образование в России, 1993. № 3.

2. Калинина Р.Р. Представление о будущем и жизненные ценности студентов высших учебных заведений. URL.: http://pskgu.ru/projects/pgu/storage/wg6110/wgpgpu13/wgpgpu_13_26.pdf (дата обращения: 06.11.2018 г.)

3. Крутых Е.В. Жизненные ценности как регулятивный фактор субъектной позиции /Социальные коммуникации: Вопросы истории, теории и практики /Сб. науч. ст. Ростов н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 2004.

4. Мачурова Н.Н. Жизненные ценности в понимании студентов. Дисс. канд. психол. наук. СПб., 2000.

ОСОБЕННОСТИ МОЛОДОЙ СЕМЬИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Приставка Т.А.

канд. пед. наук. доцент,

Яловенко Т.А.

студент гр. МХТ-11

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

В современном мире молодая семья является одним из основных институтов социализации молодежи. Основным статусом молодой семьи в решении различных проблем молодежи в настоящее время, в первую очередь – демографических и социально-экономических [1]. В России насчитывается около 10 миллионов молодых семей, которые выделены в особую категорию, с помощью которой можно детально изучать проблемы их жизнедеятельности, что может отразиться на улучшении демографической ситуации в Российской Федерации.

Чаще всего проблемы в молодых семьях возникают при несовпадении жизненных и семейных ценностей, а также в сфере распределения социальных ролей в семье. Члены молодых семей имеют ряд различных интересов и особенностей. Главная специфика заключается в принятии новых социальных ролей, которые осложняют процесс выполнения семьей социально значимых функций. Молодая семья имеет повышенные финансовые потребности для осуществления процесса становления семейной жизни: приобретения жилья, организация быта. При чем основой супружеской совместимости является совпадение главных ценностей, таких как любовь, желание иметь рядом заботливого и нежного человека [2].

Исследование процесса становления и функционирования молодой семьи в современном обществе предполагает уточнение термина «молодая семья» как на законодательном, так и на научно-

теоретическом уровнях, так как данный термин трактуется по-разному в зависимости от отрасли знаний и сферы применения.

В социологии молодая семья может рассматриваться как малая социальная группа «основанная на единой общественной деятельности общность людей, связанных узлами супружества-родства-родительства» и объединяющая различные отношения. «Под малой группой», согласно этому определению понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов; социальный институт включает в себя систему норм и ценностей, образцов поведения и деятельности в рамках социокультурного процесса, а также обеспечивающий выполнение репродуктивной и социализирующей функций [3].

В юриспруденции, по поводу определения термина «молодая семья» в настоящее время нет единого мнения. К молодым семьям относят семьи в первые три года после брака, если один из супругов не достиг 30-летнего возраста, согласно Основным направлениям в государственной молодежной политики в РФ.

Согласно, приведенной технологии можно выделить критерии, которые позволяют отнести супругов к молодой семье

1. Возрастной критерий. Молодые семьи, в которых возраст супругов до 30 лет, имеют трудности для достижения уровня благополучия. В период данного возраста супруги делают первые шаги по карьерной лестнице, либо только получают образование, но при этом потребность заводить детей снижается. В основном без семейной или государственной поддержке молодые семьи откладывают вступление в брак и отказываются от продолжения потомства.

2. Опыт в семейной жизни. Молодые семьи нуждаются в поддержке в течении 3 лет семейной жизни, в этот период формируется адаптация супругов друг к другу, в которых складывается характер супружеских отношений.

3. Демографический критерии. На сегодняшний день в России сложная демографическая ситуация – низкий уровень рождаемости. В основном традиционная российская семья имеет одного ребенка, но подавляющее большинство молодых родителей имеет желание иметь больше детей.

Рассмотрев критерии оценки молодой семьи, можно сделать вывод: молодая семья – семья, которая имеет первый узаконенный брак, возраст супругов не превышает 30 лет [5].

Проанализировав все выше сказанное, можно выделить основные виды молодых семей.

Традиционная молодая семья. В данном виде семьи ориентир направлен на семейные ценности и на продолжение рода. Чаще всего в традиционной молодой семье супруги предпочитают жить отдельно от родителей. Глава семьи в таком виде молодой семьи является мужчиной, но зачастую женщина планирует семейный бюджет. В течении увеличения возраста супругов, главенствующую роль перенимает на себя женщина (супруга).

Демократическая молодая семья. Такой вид молодой семьи устанавливает социально-рулевое равновесие между супругами. В семье отлажено демократическое отношение к воспитанию детей, демократическое отношение к ведению бюджета и кооперация домашнего труда.

Автономная молодая семья. В автономной молодой семье преобладают интересы каждого из супругов, круг общения выходит за рамки, такая система называется сотрудничеством. Молодые семьи исключают возможность продолжения рода.

Молодая семья выполняет все функции, присущие институту семьи в целом. Это накладывает отпечаток на психологическое и физическое состояние членов семьи и негативно влияет на их здоровье. Поэтому, молодую семью необходимо выделить в отдельную категорию, для изучения фундаментальной основы будущих поколений.

Список литературы

1. Азисова Н.Н. Социальный статус молодой семьи в условиях современной России: автореф... канд. социол. наук. Саранск, 2002. 20 с.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. М: Аспект Пресс, 1999 375 с.
3. Голод С. И. Моногамная семья: кризис или эволюция? // Социально-политический журнал. 1995. №6. С.74-88.
4. Государственная молодежная политика: демографический аспект: сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции /Под ред. О.А. Копцевой. М., 2010. 300 с.
5. Елизаров В. В. Демографическая ситуация и проблемы семейной политики // Социологические исследования. 1998. № 5. С.55-61.
6. Жизнедеятельность семьи: тенденции и проблемы / отв. ред. А.И. Антонов. М.: Наука, 1990. 128 с.
7. Римашевская Н. Окно в русскую частную жизнь: супружеские пары в 1996 году / Н. Римашевская, Д. Ванной, М. Мальшева и др. М.: Academia, 1999. 272 с.

**ПОТЕНЦИАЛ СЕТЕВЫХ СТРУКТУР В
ВОСПРОИЗВОДСТВЕ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА
РОССИЙСКИХ ДОМОХОЗЯЙСТВ**

Реутов Е. В.

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 РФФИ. Грант "Ментальные неравенства как фактор социальной поляризации российской провинции" № 18-011-00474.

В процессе межличностных и социальных взаимодействий отдельные индивиды, малые и социальные группы формируют ситуативные или долговременные коммуникативные и ресурсообменные структуры, которые в современной социологии принято обозначать понятием социальные сети. В рамках различных концепций социальных сетей исследован ряд их функций, благодаря реализации которых индивиды и домохозяйства получают необходимую в трудных жизненных ситуациях и в повседневных коллизиях поддержку, преодолевают или обходят институциональные барьеры (в том числе, дисфункционального характера), увеличивают объем своего социального капитала и включаются в новые виды профессиональной и досуговой деятельности.

Немаловажным позитивным следствием функционирования социальных сетей является также увеличение коллективного социального капитала и, как следствие, получение местными сообществами дополнительных импульсов к развитию. Социальные сети, представляющие собой совокупность социальных связей и контактов неформального характера и выполняющие по отношению к их участникам коммуникативную, информационную, дистрибутивную и адаптационную функции, не только организуют повседневное общение и выражают собой объем социального капитала индивида. Принадлежность к сетям для индивида становится более квалифицирующим признаком, нежели членство в формальных структурах или даже макрогрупповая идентичность. М. Кастельс в своей концепции « сетевого общества » отме-

чает, что сети представляют собой новую модель структурности, отличную от институтов и групп, но и не редуцируемую к агентности. Основой этой структуры становятся интеракции между участниками сети [1]. Соответственно, от "качества" данной интеракции во многом зависит социальное самочувствие участников сетевых структур, а от ее содержания – объем их социального капитала.

Однако при всем потенциальном многообразии социальных контактов и связей, информационной открытости современного общества и его стилевом разнообразии не вполне обоснованным было бы утверждение, что включенность индивидов и домохозяйств в сетевые структуры ведет к существенному увеличению объема их социального капитала и, как следствие, адаптивных и развивающих возможностей. Не ставя под сомнение значимость сетевых структур как фактора, определяющего характер и направленность жизненных траекторий, следует учесть, что движение социального капитала подчиняется тем же закономерностям, что и капитала финансового. Прежде всего, для получения эффекта важны инвестиции, то есть стартовый капитал, полученный тем или иным образом – из собственных накоплений или в кредит, и затем – любой капитал работает в условиях более или менее компетентного управления.

Между тем, объем и характер социального капитала является проблемным аспектом функционирования большинства российских домохозяйств. Социальные сети для огромного количества людей представляют собой расширенную семью плюс небольшое количество друзей, соседей, коллег по работе – то есть тех людей, совместное бытие с которыми были запрограммированы внешними причинами – с ними просто столкнула судьба, а возникшее ощущение эмоциональной близости стало основанием для дальнейшего общения. Неэффективность институциональных структур в российских условиях не компенсируется самоорганизацией граждан, поскольку этому препятствует низкий уровень социального доверия, а заставляет их искать необходимые ресурсы в частной сфере, ограниченной сугубо частной сферой и используя привычные и в силу этого нерезультативные стратегии.

Как следует из результатов опроса Левада-Центра (2018), россияне сохраняют сильную приверженность семейным и дружеским связям. 45% опрошенных из тех 62%, у кого еще живы родители, проживающие отдельно от них, общаются с ними (лично или при помощи средств связи) чаще, чем раз в неделю, а 25% - так каждый день. Приблизительно такой же интенсивный характер имеют контакты с взрослыми детьми - 46% из тех 55%, у кого есть взрослые

дети, проживающие отдельно, общаются с ними чаще, чем раз в неделю (24% - каждый день). С братьями и сестрами общение носит менее интенсивный характер, но и с ними чаще, чем раз в неделю, общаются 36% опрошенных из 76%, имеющих братьев и сестер (14% - каждый день). Общение с близкими друзьями также является неотъемлемой частью жизни россиян. Из 95% респондентов, имеющих близких друзей, чаще, чем раз в неделю, общаются с ними 62% (29% - каждый день) [2]. Безусловно, прочность близкородственных связей и дружеских отношений нельзя признать фактором, негативно влияющим на адаптационные и развивающие возможности домохозяйств. Тем не менее, соответствующая структура доминирующих коммуникаций консервирует и усиливает роль приватной сферы в воспроизводстве социального капитала, формирует ценности и установки, ограничивающие радиус социальной активности.

По данным наших исследований, семья и родственники, а также друзья являются ключевым источником ресурсов (кроме заработной платы и социальных выплат), необходимых для экономической и социальной устойчивости домохозяйств. Результаты исследования *«Реципрокность в воспроизводстве практик взаимопомощи в местных сообществах»*, проведенного в Белгородской области в 2018 году (рук. М.Н. Реутова, N=1000) свидетельствуют о достаточно узком круге лиц, на которых респонденты безусловно могут рассчитывать в трудной жизненной ситуации: на самого себя (83,3%), членов семьи, родственников (79,4%), друзей и знакомых (50,4%). И напротив, на помощь коллег по работе рассчитывают лишь 4,4% опрошенных, соседей – 2,2%, государственных органов (учреждений) – 3,7%.

В сравнении с результатами предшествующих замеров (2011 и 2015 гг.), наиболее заметно увеличение удельного веса респондентов, рассчитывающих только на самого себя (58,8% в 2011 г., 62,7% в 2015 г. и 83,3% в 2017 г.), а также на членов семьи и родственников (74,7% в 2011 г., несколько меньше – 68,4% в 2015 г. и 79,4% в 2017 г.). Также выросла доля тех, кто полагается на помощь друзей: с 43,3% в 2015 г. до 50,4% в 2017 г. При этом удельный вес опрошенных, рассчитывающих на помощь соседей и коллег по работе, снизился [3].

Полученные данные позволяют отметить усиление тенденций «атомизации» регионального (и российского) социума и однозначного приоритета «сильных» связей в адаптационном функционале социальных сетей. Границы социальных сетей для большинства россиян становятся ближе, количество точек (узлов) сети – меньше, а структура сети – плотнее. Тем самым сетевые структуры в большом количестве

случаев по своему характеру эволюционируют к традиционным микрогрупповым структурам.

Превентивный отказ от перехода из приватной сферы в публичную, от расширения кругов коммуникации и обмена ресурсами косвенно выражается и в различной степени нормативности помощи близким и незнакомым людям. Так, инициативную помощь незнакомым людям признают нормой лишь 26,8% опрошенных, еще 51,7% считают ее возможной в случае соответствующей просьбы, а 13,8% являются принципиальными противниками такой помощи. В отличие от этого взаимопомощь в пределах «сильных» связей является безоговорочной социальной нормой или, по крайней мере, декларируется в качестве таковой подавляющим большинством респондентов: 80,6% опрошенных считают, что необходимость помогать родственникам и знакомым является «нормой отношений между людьми», 16% допускают оказание помощи, если их об этом попросят, и лишь 2,1% считают, что каждый должен решать свои проблемы сам, поскольку «такая помощь лишь расслабляет и поощряет к иждивенчеству» [4].

Таким образом, сетевые структуры в большинстве случаев способствуют воспроизводству социального капитала российских домохозяйств в жестко лимитированных привычными кругами общения формах. Тем самым социальные сети и участие в них индивидов и домохозяйств, объем и характер социального капитала становятся дополнительным дифференцирующим и поляризующим российское общество фактором.

Список литературы

1. Castells M. The Rise of the Network Society. Second Edition. Oxford: Blackwell, 2000.
2. Повседневные контакты и общение. URL: <https://www.levada.ru/2018/10/22/povsednevnye-kontakty-i-obshhenie/> (дата обращения: 24.10.2018)
3. Реутов Е.В., Колпина Л.В., Реутова М.Н., Бояринова И.В. Социальные сети в региональном сообществе. – Белгород: КОН-СТАНТА, 2011. – С. 73; Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Микропрактики солидарности в социальном пространстве местного сообщества. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. С. 102.
4. Реутов Е.В., Реутова М.Н. Реципрокность ожиданий: практики благотворительности // Научные ведомости Белгородского государственного университета: Философия. Социология. Право. – 2018. – Т.43. – №2. – С. 226-232.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДОВ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «ДЖЕНСЕР-БЕЛГОРОД»

Хмельницкий Г.В.

Научный руководитель: д.э.н, проф. Комарова О.А.

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

Под методами подбора и отбора персонала необходимо понимать процесс, который включает набор мероприятий и действий, осуществляемых предприятием для выявления из списка соискателей лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы.

Практически все компании испытывают потребность в подборе персонала. Для одних это единицы сотрудников, для других - десятки и сотни. Естественно, все компании решают проблему подбора индивидуально в зависимости от размера организации и численности персонала. Наиболее распространенными методами привлечения персонала, которые встречаются в современных условиях можно назвать следующие.



Рис. 1. Источники привлечения персонала

Необходимость привлечения персонала на практике
предполагает:

- Выработку стратегии привлечения, обеспечивающей согласование соответствующих мероприятий с общеорганизационной стратегией.
- Выбор варианта привлечения (время, каналы, рынки труда).
- Определение перечня требований к будущим сотрудникам, совокупности процедур, форм документов, методов работы с претендентами.

- Установление уровня оплаты труда, способов и мотивации и перспектив служебного роста.
- Осуществление практических действий по привлечению персонала.

Потребность в кадрах организация удовлетворяет в процессе их набора и создания резерва работников для занятия вакантных должностей. Из них впоследствии можно отобрать наиболее подходящих лиц.

Набор начинается с поиска и выявления кандидатов как внутри фирмы, так и за ее пределами с учетом требований к ним и величины необходимых затрат. Для замещения должностей, требующих от работников особенно высоких профессиональных качеств, применяется конкурсная система отбора кадров.

Процесс поиска и отбора претендентов на вакантную должность специалиста - менеджера в отдел продаж в ООО «Дженсер-Белгород» начинается с подачи непосредственным руководителем отдела, где имеется вакансия, заявки на подбор персонала.

После получения менеджером по подбору персонала заявки на подбор персонала начинается процесс поиска подходящих кандидатов на данную позицию.

Можно выделить несколько методов привлечения кандидатов на позицию специалиста - менеджера, используемых в ООО «Дженсер - Белгород»:

1. Поиск внутри компании;
2. Подбор с помощью сотрудников;
3. Объявления в средствах массовой информации;
4. Интернет;
5. Рекрутинговые агентства.

В ООО «Дженсер - Белгород» проводятся акции по активному привлечению знакомых и родственников сотрудников в компанию, при этом в случае приема кандидата рекомендовавший его получает денежную премию. В случае успешного прохождения интервью кандидат далее направляется на собеседование к начальнику.

В ходе собеседования руководители также оценивают кандидатов на соответствие их требованиям к данной вакантной должности и принимают решение о приеме их на работу.

После того, как руководитель принял решение о приеме на работу сотрудника, ему высылается предложение о работе с условиями трудоустройства, а так же он заполняет анкету службы безопасности.

Можно проиллюстрировать следующую статистику по работе менеджеров и специалистов отдела набора и развития персонала ООО «Дженсер - Белгород» на массовых позициях:

- примерно 30% всех приглашенных после телефонного интервью проходят первое собеседование с менеджерами по набору;
- из них 70% успешно проходят второе собеседование с руководителями отдела продаж;
- 40% кандидатов, присланных от кадровых агентств, успешно проходят 2-ое собеседование с начальниками отдела продаж;
- примерно 10% кандидатов, успешно прошедшие все испытания, отказываются от работы на этапе оформления.

Рассмотрим в таблице 1 эффективность использования источников подбора персонала при помощи выше перечисленных методов.

Таблица 1

**Эффективность источников подбора персонала
ООО «Дженсер - Белгород»**

Источник набора	Результат источника набора кандидатов	Результат суммы всех источников набора (%)	Коэффициент принятия разосланных предложений
Интернет-сайт	27	30,0	6,40
Публикация объявлений в прессе	36	40,0	1,16
Публикации объявлений в Интернет	14	15,6	1,99
Рекомендации сотрудников	8	8,9	1,50
Набор внутри компании	5	5,6	10,07
ИТОГО:	90	100,0	

Таким образом, наиболее эффективным источником подбора кандидатов является подбор сотрудников внутри компании. То есть сначала открывается конкурс среди сотрудников компании, и только потом рассматриваются кандидаты «со стороны». При этом в конкурсе участвуют не только сотрудники, которые опубликовывали объявления, но и те, чей опыт соответствует требованиям открытой вакансии.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учеб-

ник/Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд. доп. и перераб.- М.: ИНФРА-М, 2010. 695с.

2. Применяемые методы подбора, отбора и найма в организации. Режим доступа - https://studbooks.net/1384494/menedzhment/analiz_primenyaemyh_metod_ov_podbora_otbora_nauma_personala_organizatsii#37.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Цыганкова М.А.,

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

*Научный руководитель **Бахарев В.В.***

*док. соц. н., профессор кафедры социологии
кафедры социологии и управление БГТУ им. В.Г.Шухова*

В данной статье будет рассмотрено такое понятие, как «корпоративная культура», значение данного понятия и влияние на деятельность организаций в современном мире.

Ключевые слова: корпоративная культура, эффективное руководство, стратегия, актуальность, эффективность, конкурентоспособность.

В современных условиях, число разных организаций возрастает, появляется все больше различных предприятий малого и среднего бизнеса. При этом лишь малая часть этих компаний справляется с суровыми условиями рынка, и остается на плаву.

Перед начальством организации всегда стоит проблема совершенствования деятельности предприятия, причем данная проблема характерна не только для отечественных, но также и для зарубежных компаний. Только посредством высокой эффективности деятельности компании можно обеспечить конкурентоспособность компании, а, следовательно, обеспечить ее благополучие и успех.

Главный подход к решению текущей проблемы лежит в поиске резервов повышения эффективности деятельности предприятия. Для достижения эффективности деятельности обязательно нужно внедрять на предприятии научно-обоснованные формы хозяйствования и управления.

Понятие «корпоративная культура» появился в девятнадцатом веке. Оно было сформулировано немецким фельдмаршалом Мольтке. Со временем понятие распространилось на все сферы, но как правило менялось в соответствии с родом деятельности. Значимость корпора-

тивной культуры влияет на процветание и функционирование организаций всех типов, поэтому ее нельзя игнорировать.

Корпоративная культура организации (рис.1) – это совокупность принятых норм поведения, ценностей, а также взаимодействие людей вне зависимости от занимаемых должностей. Правила могут быть как зафиксированными в нормативных документах, так и негласными. Любое отклонение от них расценивается негативно. Чаще корпоративная культура закладывается самостоятельно, но на нее можно и нужно влиять, если она плохо отражается на образе компании.



Рис.1. Схема корпоративной структуры

Ряд российских, а также зарубежных авторов считают, что корпоративная культура напрямую связана с достижением наилучших социально-психологических условий на предприятии, к некоторым из них можно отнести создание условий для творческого эффективного труда, создание условий для социального мира и партнерства, а также создание интересов общества и государства [2].

Элементы корпоративной культуры предприятия;

- ценностные установки, ориентируясь на которые оцениваются действия сотрудников;
- понятия о работе организации, ее значимости, ключевых задачах и целях;

- модели поведения не только работников, но и руководства в различных ситуациях; стили управления;
- система коммуникаций – обмен данными, взаимодействие между подразделениями, принятые формы общения;
- методы решения внешних и внутренних конфликтов;
- принятые традиции, обычаи;
- символика компании, например, логотип, слоган, определенный стиль одежды.

В наше время, формированию и совершенствованию корпоративной культуры уделяется весьма много внимания. Анализ и активное развитие нужных тенденций корпоративной культуры, предоставляют возможность повышать управляемость различных финансовых объектов, как результат увеличивать результативность работы предприятия, в том числе в условиях нестабильности.

Кризис, произошедший недавно выявил, что конкурентное преимущество есть у тех организаций, которые могут приспособиться к разным условиям, и даже в критических ситуациях могут создавать, внедрять и соблюдать стратегию, которая помогает совершенствовать тем самым предприятие и увеличивать показатели.

Нужно выделить, что корпоративную культуру стали ставить на один из основных показателей деятельности предприятия не так давно.

Таким образом можно отметить, что корпоративная культура – это фундамент жизненного потенциала предприятия, а именно, это то, ради чего люди стали членами одной компании.

Механизмы воздействия корпоративной культуры на работу предприятия состоят в том, что сотрудники дают прогноз на развитие ситуации, относительно чего они дают оценку и модифицируют модели своих действий.

Если руководство предприятия может правильно использовать корпоративную культуру, то это обязательно приведет к успеху, преуспеванию и постоянству, но если же применять ее не до конца правильно, то результат может быть совершенно противоположный.

Корпоративная культура должна стать неотъемлемой составляющей компании в целом. Она должна являться рациональной и уместной к нынешним условиям, в соответствии с финансовыми и научно-техническими развитиями, нестандартностью отечественного законодательства и склада ума, а также особенностью определенной организации, она должна способствовать достижению установленных целей, таким образом, увеличивая производительность предприятия [1].

Главный показатель развитой корпоративной культуры: убежденность всех сотрудников в том, что их организация – наилучшая [3].

В заключении необходимо выделить то что, в случае если корпоративная культура предприятия построена правильно, то весь штат организации, в частности каждый из подчиненных, ощущает себя значимой составляющей единого механизма, без которого предприятие работать не сможет.

Если работник понимает, что он ценный кадр, что его работа важна и влияет на структуру и работу предприятия в целом, он больше вкладывает сил, старается и улучшает свои навыки, повышая конечный результат своих задач и работы в целом.

Корпоративную культуру обязательно необходимо исследовать анализировать и улучшать, так как это огромная составляющая деятельности предприятия. Она должна отвечать всем требованиям, и способствовать достижению поставленных целей, а, следовательно, повышению эффективности деятельности предприятия.

Список литературы

1. Кац, И. Взаимодействие государства и рынка в переходной экономике // Проблемы теории и практики управления. 2009. № 7. С.22-26.
2. Рамперсад, Х., Горшенин В., Короленко А. Путь к достижению эффективности, гармоничного развития личности и организации // Управление персоналом. 2015. № 19.С.7 – 12.
3. Полищук, Е.В. Влияние корпоративной культуры на повышение эффективности деятельности предприятия [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/38/4403/>.

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Чабан В.А.

Приставка Т.А.

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

Социальная адаптация ребенка с ограниченными возможностями здоровья представляет собой специально организованную образовательную процедуру привыкания к сосуществованию с окружающим миром посредством усвоения основных правил и норм поведения в обществе. Детям, получившие психологическую травму, а также сироты или инвалиды, требуется соответствующая реабилитация, направленная на выработку нормального поведения в социуме и на воплощение в жизнь различных идей (рабочего или творческого характера). В

социальном смысле дети-инвалиды – это наиболее проблемная категория, т.к. их возможности привыкнуть и приспособиться, весьма ограничены.

Перед современной образовательной организацией стоит сложная задача – сконструировать такие специальные условия, разработать и создать на практике такую образовательную среду, в которой будет оптимально возможным коррекция и развитие ребенка с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Долгое время социальная адаптация нетипичных детей рассматривалась в рамках дефектологического и нормоцентрического подходов, которые опирались на медицинскую модель их адаптации. Это приводило к развитию у детей с ограниченными возможностями здоровья комплекса неполноценности. [1]

Право на образование является важнейшим социально-культурным правом человека, поскольку образование – это сфера жизни общества, которая в наибольшей степени может повлиять на развитие человека. Одним из приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в области образования является обеспечение реализации права детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов, на образование. Получение образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами является одним из основных условий их успешной социализации, обеспечения полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности. [2]

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья является Федеральный государственный общеобразовательный стандарт (с 1 сентября 2016 года), в котором указаны особые требования к условиям обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. В государственных образовательных организациях, подведомственных департаменту образования Белгородской области, обучаются почти 9500 детей с особыми образовательными потребностями. Образовательная организация является той естественной средой, в которой происходит подготовка ребенка к дальнейшей жизни, ему гораздо проще будет ощущать себя частью общества. [3]

Существует несколько правил, которые формируют принимающее отношение к детям с особенностями развития для избегания риска непринятия ребенка сверстниками: Во-первых, родители и педагоги должны вести себя естественным образом, не делая приход ребенка с ОВЗ «специальным событием», поскольку реализуется индивидуальный подход к каждому ребенку. Во-вторых, необходимо создавать комфортную среду для обучения и проявлять внимание к потребно-

стям и возможностям всех детей в классе. Не навязывать детям партнеров по общению против их воли. В-третьих, педагогу необходимо проявлять нетерпимость к любой травле, стремление защитить любого ребенка, независимо от его особенностей или отсутствия таковых. Главное заранее доносить до детей (учеников) о причинах поведения ребенка с ОВЗ, поскольку непонимание и мифы порождают страх и отторжение. Целесообразно создавать ситуации, когда ребенок с ОВЗ проявит свои сильные стороны. Четвертое правило – разъяснять причины поведения ученика с ОВЗ правдиво и доступно его одноклассникам. Детям всегда интересна причина, которая «вызвала» особенности сверстника. На вопросы «Почему он такой?», «Почему он с трудом передвигается?» и др. непрофессионально отвечать формулировкой диагноза, или обращаться к «религиозной» трактовке (ответ «Так Бог решил», вызовет новые вопросы непродуктивного характера «Бог меня любит, а его нет?»).

Анастасия Косорез [4] рекомендует такие ответы на поставленные вопросы: «Причину большинства болезней мы не знаем. Люди с особенностями иначе воспринимают мир из-за особого устройства мозга («его мозг, словно компьютер с другой операционной системой»), «...проводки его мозга соединены не так, как у остальных людей»). Никто специально не выбирает такие особенности и, как правило, с ними рождаются. Дети с ОВЗ хотят общаться, играть. Но им сложнее это делать, и им нужна помощь. Главное, информировать детей (учеников), что ребенок не представляет опасности для здоровья других, его особенности «не заразны». Пятое – это признание одноклассников как полноправных участников инклюзии. Учащимся нужно рассказать о несложных способах помощи сверстнику. Шестое – педагог не должен использовать ученика с ОВЗ с целью улучшения поведения и личных качеств других детей. Ребенок с ОВЗ это «не символ борьбы за что-то». В первую очередь, это ребенок такой же, как все остальные, но и него есть особенности. Информирование детей об особенностях сверстника должно происходить с согласия родителей и самого ребенка. Эффективнее всего это реализовать в рамках «Уроков доброты» («Уроков толерантности») [5].

Педагогу важно понимать, что любое поведение имеет свои причины, которые в общем виде делятся на две группы: получение чего-либо и избегание чего-либо. Есть опасность стратегии «полного принятия», когда ребенку с ОВЗ разрешено не делать задания, ходить по классу, быть несамостоятельным. В таком случае одноклассники будут считать: «Он малыш. Мы ему помогаем». Невозможно создать идеальную дружественную среду для всех детей с ОВЗ, поскольку особенно-

сти детей разнообразны и индивидуальны. Но риски возможно минимизировать при наличии заинтересованной команды педагогов. Адаптация – приспособление организма к условиям существования.

Инклюзивное образование – процесс совместного развития, обучения и воспитания лиц с ограниченными возможностями здоровья и учащихся без ограничений. Инклюзия – процесс создания необходимых условий, адаптации образовательной среды под нужды каждого учащегося, принятие человека с особенностями всеми членами общества. Система обучения и социализации детей с ограниченными возможностями сложилась под влиянием различных подходов и практик организации их жизнедеятельности в социокультурной среде. На протяжении двух последних веков произошел значительный прогресс в этой сфере, повысились роль и значение гуманистических, адаптивных, развивающих моделей и подходов, преодолевающих различные формы дискриминации и сепарации нетипичных детей. В целом на этом пути можно выделить ряд подходов, знаменующих важные этапы в становлении целостной сферы социализации нетипичного ребенка в окружающей среде.

Сегодня на первый план работы с нетипичными детьми выходит интеграционный подход как основа их успешной социализации. Педагогическая интеграция означает совместное обучение и воспитание здоровых детей и детей с ограниченными возможностями. В организации интегрированного обучения нужна определенная безбарьерная среда. Психологический барьер в существующей культуре образования выступает как препятствие. Он вызван традиционным стереотипом нормы в отношении развития ребенка и носит дискриминационный характер. Дети с инвалидностью — тоже дети и им, как и всем детям, для развития необходимо общение со сверстниками. У них так же есть свои интересы, увлечения, мечты кем-то стать, когда вырастут, обрести профессию и получить достойную работу.

Практика педагогической интеграции, реализующая идею инклюзивного образования («включенного»), находит все большее признание среди прогрессивных педагогов, ученых и общественных. Эта идея полагает совместное обучение здоровых детей и детей с ограниченными возможностями развития, которое в равной степени отвечает образовательным интересам обеих групп детей. Главный принцип инклюзии — это доступность образования для всех детей и развитие общего образования в плане приспособления к различным нуждам всех детей. В основу инклюзивного образования положена идеология, которая исключает любую дискриминацию детей, обеспечивает безбарьерную среду и равное отношение ко всем детям посредством создания усло-

вий для обучения детей, имеющих особые образовательные потребности.

Идея совместного обучения детей с нормальным и нарушенным развитием зародилась в 60-е годы XX века в США, Японии и в некоторых европейских странах. Но если в Европе интеграция начиналась в основном нормативным и практическим путем, то в США ее реализации предшествовали педагогические поиски и эксперименты. [6]

Системный подход к организации образования детей с ОВЗ задает определенные критерии соответствия системы образования требованиям к инклюзивному процессу:

1. Наличие и исполнение в стране соответствующего законодательства, закрепляющего инклюзивное образование и обеспеченность его экономической основы.

2. Системные преобразования учебно-воспитательного процесса, его организационных форм и ценностных установок.

3. Наличие индивидуальной системы поддержки и специальных образовательных условий для нуждающихся детей.

4. Налаженная система ранней комплексной помощи. Наличие в школах психолого-педагогических консилиумов и специалистов сопровождения (в т.ч. тьюторы).

5. Методическая поддержка со стороны коррекционных педагогов.

6. Реализация инклюзивного образования на всех уровнях образования – от детского сада до вуза. В системе работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, необходимо регулярно проводить мониторинг качества образования и образовательной среды, позволяющий своевременно реагировать на изменение контингента различных групп нозологий, с целью выстраивания оптимального образовательного процесса. Этому может способствовать проведение независимой экспертизы образовательной среды с привлечением компетентных специалистов из различных областей знаний. Как показал опыт, совместное обучение оказалось более продуктивным для детей с небольшими нарушениями развития при отлаженной системе сопровождения детей в школе. Для детей с тяжелыми формами нарушений преобладающей стала модель социальной интеграции с частично интернальной (внутри системы специального образования) формой педагогической интеграции.

В целом формирование доступной среды обучения детей с ограниченными возможностями развития в логике инклюзивного образования заключается в обосновании и разработке условий построения в рамках учебно-воспитательного пространства школы безбарьерной,

адаптивной образовательной среды для разностороннего и полноценного включения ребенка в целостный педагогический процесс. Успешное продвижение школы к такой модели определяется следующим рядом психолого-педагогических условий:

- учет специфических образовательных потребностей и потенциала детей с ограниченными возможностями;
- выявление различных форм психолого-педагогической поддержки данной категории детей в процессе обучения;
- использование гибких современных технологий обучения, включая вариативные информационные технологии, направленные на индивидуализацию и персонализацию обучения детей;
- определение дидактических особенностей совместного обучения детей различных категорий здоровья в общеобразовательной школе;
- применение развивающих форм и методов обучения детей с ограниченными возможностями.

Список литературы

1. Данакин, Н.С. Управление социальной адаптацией детей с ограниченными возможностями здоровья (монография) / С.Н. Глаголев, Н.С. Данакин, Л.Е. Данилюк. Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2011. 276 с.
2. Шутенко, А.И. Социальная интеграция детей с ограниченными возможностями развития как гуманитарная миссия современного образования / С.Н. Глаголев, А.И. Шутенко // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2011. № 4. С. 195-199.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
URL: <http://www.10spb.edusite.ru/DswMedia/fgosnoosovz22112014.pdf>
4. Косорез, А.И. Вместе – веселее! Как стать другом однокласснику с аутизмом [Текст]/ А.И. Косорез. М.: ИП Толкачев, 2017. 24 с
5. Ресурсный класс. Опыт организации обучения и внеурочной деятельности детей с аутизмом в общеобразовательной школе. Практическое пособие [Текст]/ Под ред. Косорез А.И. М.: АНО «Ресурсный класс», 2015. 360с.
6. Ситаров, В. А., Глаголев, С. Н., Шутенко, А. И. Эволюция идеи интегрированного обучения в педагогической науке и практике // Знание. Понимание. Умение. 2010. № 1. С. 152-160.

ПРОБЛЕМЫ В ПОДРОСТКОВОМ ПЕРИОДЕ

Черченко Д.Ю.

Приставка Т.А.

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

В подростковом периоде человеку приходится проходить через многие проблемы, которые свойственны в этом возрасте. Большинство справляется с ними успешно и преодолевает, но и встречаются люди, которым это не удалось по ряду причин, которые будут рассмотрены ниже. Эти проблемы могут привести к отчаянию, депрессии, необдуманным поступкам, о которых придется жалеть всю жизнь.

Основной социальной проблемой подростков является отсутствие семейного благополучия. В 21 веке нередко встречаются неполные семьи, либо где родители проявляют агрессию по отношению друг к другу, детям, выпивают, употребляют наркотики и показывают отрицательный пример. В большинстве случаев, подростки проявляют «зеркальный эффект» и уже в этом возрасте начинают становиться нервными, раздражительными, агрессивными по отношению и к взрослым, и к детям. В итоге они находят такой круг общения, в котором они чувствуют себя взрослыми, где слышат одобрительные слова по поводу вредных привычек, зависимостей: курение, алкоголь, наркотики.

Некоторые подростки начинают половую жизнь в раннем возрасте. Без необходимых знаний впечатления от первого полового акта порой плохо сказываются на психике. На почве неудачного опыта возникают неврозы. Плохая осведомленность о методах контрацепции приводит к увеличению ранних беременностей, браков, абортов и венерических заболеваний. Все это накладывает отпечаток на отношения с противоположным полом в дальнейшей жизни.

В развитии самосознания подростки имеют значительные проблемы, они намерено игнорируют систему социальных требований, ценностей и запретов, цинично относятся к закону и общественным моралям, снижают социальный статус семьи. Формирование самосознания – основной итог переходного возраста, прожив который подросток осознает свою неповторимость, особенность, его сознание переориентируется с внешних (часто родительских) оценок на внутренние. Постепенно формируется «Я-концепция», которая влияет на дальнейшее поведение подростка. Это одна из составляющих личности, отношение к самому себе [3].

Многие родители оказываются «глухонемыми», когда возникают проблемы подростков в отношениях со сверстниками, считая эту проблему незначительной. В то время как для подростка именно эта тема является самой важной в текущий момент его жизни. Проблемы подростков в отношениях проявляется двумя способами: дурная компания, отсутствие друзей. Каждый ребенок хочет занять определенную позицию среди друзей и одноклассников. Кому-то нужна роль лидера, кому-то просто хорошего друга. Родители, тем временем, считают, что это все ерунда и вообще не слушают и не слышат ребенка. Или, еще хуже, услышав что-либо, начинают негативно отзываться о его друзьях. Лекарством от этого является доверие. И не только ребенок должен доверять своим родным то, что его волнует, но и родители должны доверять своему ребенку делать выбор самостоятельно. Только это является залогом искренних отношений [1].

Не стоит забывать и о психологическом состоянии подростка, познании самого себя, своего «Я». В этот период человек очень раним и наивен, поэтому его общение со сверстниками очень сказывается на его самооценке. Нередко встречается, что молодые люди, являющиеся частью неблагополучной семьи, проявляют агрессию по отношению к своим сверстникам, часто участвуют или являются организаторами «травли» других детей, что приводит обычно к 2 результатам.

Первый – подросток, подвергшийся издевательствам от сверстников, замыкается в себе, постоянно занимается самоанализом, который не приводит к положительным результатам. В большинстве случаев из таких детей вырастают закомплексованные люди, которые в нужном возрасте не дождались поддержки со стороны третьих лиц. Также вероятен процент, что именно из таких индивидуумов получают наркоманы, убийцы, насильники и др. Во втором же случае не меняется результат, но поведение до зрелости обратное. Подросток становится очень агрессивным и уже в раннем возрасте может проявлять не лучшие свои качества и таланты. Это может быть что угодно: от разбоя на улице с применением физической силы до угрозы террористическими действиями.

Одной из наиболее беспокоящих родителей проблем является снижение успеваемости. Неуспеваемость – сама по себе очень сложная проблема. Еще больше она усугубляется эмоциональностью подросткового возраста, нарастающими трудностями и объемом изучаемых предметов. Подавляющее большинство подростков нуждается во внимании со стороны взрослых. Внимательность к успехам ребенка с первых лет обучения, оказание помощи, поддержки и сопровождения в процессе обучения может быть собственными силами или с привлече-

нием репетиторов, поиск и раскрытие способностей как приоритетного направления жизнедеятельности подростка – такой список мер может способствовать повышению качества успеваемости.

Важным направлением формирования подростков является посещение им учреждений дополнительного образования. Поиску способностей в профессиональном самоопределении может способствовать поощрение со стороны родителей чтения всевозможной научно-популярной, философской, этической и специальной (по какой-то профессии – медицине, истории, юриспруденции, психологии, биологии и т.д.) литературы [4].

Это далеко не все проблемы в подростковом возрасте, но они самые важные для становления уравновешенной личности. Они лишь начало жизненного пути ребенка, поэтому необходимо как можно мягче обеспечить ему переход во взрослую жизнь. Правильный подход и тонкая психологическая оценка состояния подростка - вот верные помощники при решении проблем с переходным возрастом. Важно помнить, что каждый подросток начинает новую самостоятельную жизнь, где хочет проявить и реализовать себя без чьей-либо помощи. Поэтому родителям крайне важно искренне выражать свои чувства относительно происходящего, не упрекать, уважать право на собственное мнение. Если же, по мнению взрослого человека, подросток не справляется в данный момент с трудностями, которые его коснулись, стоит лишь мягко подтолкнуть его к верному пути решения беседой или же собственным примером. Но если у взрослого поколения не получается найти общий язык с подростками, то стоит посоветоваться со специалистами. Конечно, не стоит силой тащить ребенка к психиатру, нужно сначала родителям самостоятельно сходить на помощь, потому что причина не обязательно должна скрываться в ребенке, может быть просто именно взрослый из-за сложившихся стереотипов не слышит того, о чем рассказывает ему подросток.

Список литературы

1. Мирсогатова М.Н. Актуальные вопросы социальной работы с подростками группы риска Социальная работа Под ред. И.А.Зимней. М., 2003. Вып. 15. С. 32-38.
2. Мудрик А.В. Введение в социальную педагогику. М.: ИПП, 2001. 256 с.
3. Ковалев Г.А. Психическое развитие ребенка и жизненная среда. // Вопр. психол. 1993. №1. С. 13-23.
4. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. М., 1968. 446 с.

5. Электронный ресурс URL: проблемы современного подростка <https://www.ronl.ru/referaty/raznoe/576917>.

РОЛЬ И МЕСТО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Шелковая В.В.

*студент кафедры социологии и управления
4 курс*

Научный руководитель: Шавырина И.В.

доцент, канд. соц. наук

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

Сегодня каждый владелец бизнеса желает, чтобы его организация развивалась, росла и увеличивала свои масштабы. Поэтому руководитель должен уделить должное внимание своему персоналу, так как, в некоторой степени, от него зависит эффективность работы всего предприятия.

Зачастую проблемами трудового коллектива в организации является отсутствие понимания и низкий уровень сплоченности персонала. Поэтому любой руководитель должен позаботиться о социально-психологическом климате коллективе и в организации в целом. Именно споры, скандалы и склоки мешают продуктивности сотрудников.

В современном обществе люди проводят на рабочем месте основную часть своего времени, постоянно контактируя и взаимодействуя с сотрудниками организации как по вертикали, так и по горизонтали. Поэтому микроклимат, который господствует в организации и в коллективе, играет важную роль в процветании бизнеса. Именно социально-психологический климат отвечает за то, насколько работнику будет комфортно на рабочем месте, насколько он будет продуктивен и удовлетворен своим трудом, насколько его уровень производительности будет высок.

Социально-психологический климат – это индикатор, который отражает устойчивые связи между членами коллектива, показатель отношений членов коллектива на основании индивидуальных ценностей и ориентаций.

На формирование социально-психологического климата в коллективе влияют содержание и условия труда, рабочие отношения, стиль и методы руководства, специфика формальных и неформальных отношений, личностные и профессиональные качества, взаимодействия по вертикали и горизонтали, личностная ориентация и взгляд на мир, бы-

товые проблемы, половозрастные, гендерные, демографические, культурные, психологические и другие особенности членов коллектива [1].

В коллективе, в котором существует благоприятный социально-психологический климат, царит сработанная и сплоченная работа, все сотрудники стремятся решать совместные задачи. Такой коллектив открыт и целостен, каждый сотрудник несет ответственность за себя и коллектив в целом.

Социально-психологический климат является благоприятным, если в коллективе имеет место положительный настрой, взаимопомощь, поддержка, сотрудники придерживаются моральных принципов и корпоративных норм, а члены коллектива проявляют себя активными, целеустремленными, продуктивными, любящими свою работу сотрудниками.

Микроклимат в организации будет нежелательным и неблагоприятным, если в коллективе присутствуют разногласия, конфликты, антипатия и агрессия. В такой рабочей атмосфере члены коллектива подавлены и инертны, конфликтны и не приветствуют открытость, ответственность, трудолюбие, взаимовыручку.

О том или ином климате в коллективе можно судить исходя из множества факторов, которые оказывают непосредственное влияние на него. К ним можно отнести, производительность труда, текучесть кадров, продуктивность сотрудников, качество и объемы выпущенной продукции, выполнения работ в срок или же с опозданием, перерывы на рабочем месте, наличие жалоб и претензий от клиентов и самих сотрудников.

Владелец бизнеса или непосредственный руководитель любой организации должен приложить максимум усилий, чтобы нормализовать социально-психологический климат в коллективе и устранить по возможности причины, по которым коллектив не сплочен. Для этого он должен подобрать правильный стиль и методы управления, не отталкивать от себя сотрудников, не забывать их поощрять. Руководитель должен создать климат, в котором каждый сотрудник будет видеть свою значимость и необходимость, свой вклад в работе коллектива. Для этого необходимо правильно подобрать и расставить персонал на свои места, грамотно делегировать полномочиями, не превышать должностных компетенций [4].

Начальство может целенаправленно создавать ту атмосферу, в которой сотрудники будут чувствовать себя членами одной сплоченной команды и эффективно выполнять поставленные цели и задачи. Поэтому нужно знать характер формирования коллектива, межличностные и межгрупповые отношения сотрудников, индивидуальные осо-

бенности каждого сотрудника, их темперамент и совместимость с членами коллектива.

Нередко руководитель замечает только последствия воздействия на коллектив неблагоприятного социально-психологического климата, не замечая первопричин снижения производительности и продуктивности работы коллектива и возникновения в нем конфликтных ситуаций. Не понимая ситуацию, он направляет все силы не туда, куда это действительно требуется

Необходимо решить следующие задачи, чтобы проанализировать текущее состояние существующего в коллективе социально-психологического климата.

- проанализировать характер взаимоотношений между членами коллектива.
- найти взаимосвязь между сотрудниками и непосредственным руководителем.
- определить все формальные и неформальные связи в коллективе.
- выяснить отношение каждого сотрудника к занимаемой ими должности, к выполнению непосредственных обязанностей.
- выявить степень удовлетворенности сотрудников содержанием, организацией и условиями труда.
- определить степень лояльности сотрудников, и их отношение к организации в целом, их планы на будущее в профессиональном развитии.

Данные задачи необходимо проанализировать и принять во внимание. После чего необходимо определиться с методом, с помощью которого будет осуществлен сбор данных о каждом сотруднике. Эффективным методом сбора информации является анонимное анкетирование, которое позволяет собрать необходимые данные, выявить проблемы и недостатки, которые необходимо устранить, сделать выводы и предложить мероприятия по совершенствованию социально-психологического климата в коллективе [2].

Но нужно помнить, что не только от владельца бизнесом или непосредственного руководителя организации зависит формирование социально-психологического климата в коллективе. Сотрудники тоже должны способствовать этому. Они должны научиться планированию и целеполаганию, принимать ограничения, признавать ошибки, постоянно совершенствоваться и развиваться, сглаживать конфликты, стараться их «не раздувать», избегать ни к чему не приводящую конкуренцию, поддерживать контакты со всеми членами коллектива, помо-

гать друг другу, приходиться на помощь, помогать адаптироваться новым сотрудникам организации.

Таким образом, социально-психологический климат оказывает невероятно значимое влияние на всех сотрудников организации и эффективность организации в целом, начиная с ее руководителя и заканчивая обычным рабочим.

Поэтому если руководитель хочет, чтобы его компания росла, развивалась, он вместе со своими сотрудниками должен приложить немалые усилия. Если они будут уважать друг друга, оказывать поддержку, за такой коллектив не стоит волноваться.

Формирование сплоченного коллектива является длительным процессом, который сопровождается не одной стадией жизненного цикла трудового коллектива, поэтому руководителю придется постараться, чтобы минимизировать существующие проблемы.

Список литературы

1. Бурьянец В.А., Шавырина И.В. Кадровая политика как инструмент повышения конкурентоспособности предприятия // Академия педагогических идей «Новация». 2018. №10.
2. Бусоедов И. А., Гребенюк Т. А., Семенова Н. К. Социально-психологический климат в организации // Молодой ученый. 2016. №10. С. 634-636. URL <https://moluch.ru/archive/114/30176/> (дата обращения: 26.02.2018).
3. Данилова М. М. Социально-психологический климат организации // Молодой ученый. 2016. №28. С. 810-813. URL <https://moluch.ru/archive/132/36963/> (дата обращения: 26.02.2018).
4. Омельченко Ю. А. Влияние социально-психологического климата на эффективность работы предприятия // Молодой ученый. 2016. №11. С. 886-888. URL <https://moluch.ru/archive/115/30683/> (дата обращения: 26.02.2018).

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССУ АДАПТАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Ширина Ю.В.

*студентка кафедры социологии и управления
4 курс*

Научный руководитель Шавырина И.В.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В настоящее время каждый руководитель процветающей компании понимает, что именно сотрудники организации запускают и под-

держивают в ней изменения, являются ключевым фактором роста ее производительности. А добиться таких результатов возможно посредством поддержки сотрудников со стороны руководства, что во многом ускоряет процесс их вливания в коллектив и трудовую атмосферу в целом. Так, в актуальное время важное внимание уделяется адаптации персонала в целях наиболее быстрого и благоприятного для работника включения его в трудовую деятельность.

Адаптация персонала представляет собой совокупность связанных между собой процедур, направленных на включение нового работника в должность (информирование, ознакомление). Таким образом, организация предпринимает необходимые меры для зарождения и создания у работника лояльного отношения к компании.

Грамотно сформированная система адаптации новопринятого персонала имеет непосредственное влияние на его дальнейшие показатели деятельности, а также текучесть персонала в целом.

Как известно, центральным фактором обеспечения конкурентоспособности организации является проведение ей инновационной деятельности, которая и представляет собой фундамент для выстраивания успешного развития предприятия. Персонал – ключевой ресурс любой организации, а адаптированный персонал является ценнейшим ресурсом, поэтому отдел кадров сосредотачивает огромное внимание на разработке методик для его адаптации.

Самым распространенным подходом к адаптации является наставничество. Метод наставничества представляет собой мощный инструмент адаптации, заключающийся в закреплении ответственного (наставника) за новичком, который направляет и консультирует его по трудовым вопросам, способствует развитию вне официальных рамок формирования коммуникативных связей менеджера и подчиненного. В данном случае необходимо создать доверительные взаимоотношения между наставником и новым членом коллектива и важно избегать таких распространенных ошибок, как навязывание личного мнения новичку и некорректная постановка задач (задачи должны быть конкретны, реальны, достижимы, соответствующими должностным обязанностям исполнителя). Так, указанный традиционный подход является основой для многих инновационных подходов к процессу адаптации труда персонала организации.

Инновационные подходы способствуют наиболее быстрой адаптивности сотрудника. К числу наиболее актуальных на сегодняшний день подходов к системе адаптации труда персонала относятся следующие:

1. Job-shadowing. Несмотря на то, что метод во многом похож на метод наставничества, тем не менее, главное его отличие состоит в следующем: новопринятый работник в процессе наблюдения за трудовой деятельностью более опытного сотрудника перенимает его опыт, знания, формирует определенные навыки. Таким образом, новый работник становится тенью опытного сотрудника предприятия, что следует из названия самого метода.

2. Buddying. Метод представляет собой социальный вариант адаптации, при котором формируется рабочая команда, объединенная общими целями, задачами и ценностями. Новый сотрудник, войдя в подобным образом созданные условия, проникается атмосферой взаимовыручки, поддержки. Как правило, социально-психологический климат в таких рабочих командах является благоприятным, что способствует повышению адаптивности нового сотрудника и приобретению им необходимых знаний, формированию навыков в комфортных с психологической точки зрения условиях. Выстраивание коммуникативных связей заметно упрощается, а чувство принадлежности к команде создает предпосылки для личностного роста и формирования приверженности организации.

3. Welcome-тренинг. Данный инновационный метод отличается направленностью на полное погружение принятого работника в корпоративную культуру организации. Так, сотруднику с лучших сторон преподносят информацию об имидже фирмы, ее преимуществах как работодателя. Иными словами, организация презентуется работнику исключительно с выгодной стороны, что формирует у него четкое представление о миссии компании, ее ценностях и способствует ускоренному становлению лояльности.

5. Профессиональные тренинги. Зачастую предприятия используют такую форму как проактивные тренинги. Сущность метода находит выражение в том, что он реализуется в рамках ограничений корпоративной стратегии, при этом имеет тесную взаимосвязь с планами компании относительно трудовых ресурсов. Проактивные тренинги ориентированы на совершенствование важных профессиональных и личностных качеств: активность и ответственность. Так, по итогам прохождения тренинга, работник становится оснащен знаниями о корпоративной культуре, философии компании, готов к активному функционированию на новой должности и реализации возложенных на него задач.

Таким образом, проанализировав инновационные подходы к адаптации персонала, делаем заключение о том, что именно инновации, новые методики составляют основу результативной конкурентной

борьбы предприятия, совершенствуя качество своего персонала. Адаптация персонала является таким инструментом функционирования с сотрудниками, эффективность которого главным образом зависит от верно определенных адаптационных методов и технологий, отвечающих актуальным тенденциям научно-технического прогресса. Отсюда и вывод, что ключевой ориентир работы службы по персоналу состоит в грамотном и четком управлении процессом адаптации и своевременном его совершенствовании посредством внедрения инновационных методов.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала. М.: Проспект, 2017. 645 с.
2. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибиции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Антонова Е.А.

*студент кафедры социологии и управления
4 курс*

Научный руководитель **Комарова О.А.**

*доктор экон. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Многие работодатели вкладывают в развитие работников, занятых на управляющих должностях, немалые ресурсы. Однако иногда тренинги, семинары, обучающие проекты не дают необходимого результата. Вот по какой причине, прежде чем совершенствовать основные компетенции начальника, следует провести качественную оценку способностей и индивидуальных свойств кандидата на руководящую должность. Правильная оценка обеспечит возможность развить именно эти свойства, которые пребывают на невысоком уровне, либо, напротив, воздержаться от выбранной кандидатуры.

До того как подобрать способ оценки кандидата на управляющую должность, следует определиться, какие именно основные компетенции управляющего вы будете оценивать. Безусловно, в любой компании набор профессиональных компетенций начальника будет различ-

ным. Он будет зависеть от того, на какую должность вы берете кандидата: линейный управляющий, топ-менеджер либо руководитель проекта, а также сферы работы фирмы. К примеру, для высшего руководства значимыми способностями станут стратегическое и аналитическое мышление, способность управлять эффективностью и трансформациями. Для линейного управляющего - организаторские способности, способность делегировать и ставить задачи, для управляющего проектом - способность отчетливо делить стратегию на тактические задачи и расставлять приоритеты. К слову, чем выше управляющая позиция, тем сильнее на результативность будут оказывать воздействие индивидуальные свойства [1]. Чем выше статус и положение руководителя, тем внимательнее необходимо подойти к оценке его управленческих компетенций и личных свойств.

Формирование профессиональной компетентности - процесс влияния, предусматривающий определённый стандарт, на который ориентируется субъект воздействия; процесс, подразумевающий определенную завершенность, достижение конкретного уровня стандарта.

Для результативного исполнения трудовых обязанностей управленцу следует владеть рядом способностей и умений, которые можно охарактеризовать как профессиональные компетенции руководителя. На настоящий период принято акцентировать 2 основные категории компетенций, необходимых управленцу любого звена:

- базовые (индивидуальные). Данная категория компетенций базируется на умственных, психологических и волевых качествах управленца;

- специальные (профессиональные). Эта категория включает профильные знания, умения и навыки, а также опыт деятельности на схожих должностях.

Для того чтобы понять, какие основные компетенции начальника необходимо будет совершенствовать, следует выявить, на каком уровне владеет ими соискатель. Для этого необходимо прописать для каждой профессиональной компетенции руководителя критерии высокого и низкого уровня владения, а далее оценивать по ним умения и индивидуальные свойства кандидата выбранным методом. Рекомендуем проанализировать, как могут выражаться основные компетенции руководителя на примере делегирования и стрессоустойчивости.

Делегирование. В управленческих функциях это основной навык для начальника. Эти профессиональные компетенции руководителя считаются важными для развития подчиненных, роста их производительности и значимости для фирмы.

Показатели высокого уровня обладания ключевыми компетенциями управленца: менеджер не боится давать возможность работникам брать на себя разумные риски и пробовать разные решения, стимулирует подчиненных выходить за пределы зоны комфорта и работать над новыми задачами, легко передает свои полномочия остальным, подерживает, даже в случае если работник совершил ошибку и т. д.

Показатели низкого уровня обладания профессиональными компетенциями руководителя: руководитель вмешивается в выполнение задачи либо дает возможность себе отменять решения работников, предоставляет мало пространства для инициативы, делегирует только те проблемы, которые несут небольшие риски, навязывает свое мнение и т. д.

Стрессоустойчивость. Для сотрудников управленческого звена – данное качество является показателем профессионализма. При огромных нагрузках, критических ситуациях – именно данное качество позволяет увидеть уровень самообладания начальника, его способность мыслить здраво даже в самой непростой ситуации и не поддаваться различным раздражителям, а также полноценно выполнять свои трудовые функции.

Показатели высокого уровня обладания ключевыми компетенциями руководителя: кандидат сохраняет выдержку и проявляет гибкость в стрессе любого типа, считает стресс неизбежностью в профессиональной области и умеет адаптироваться к нему, избегает воздействия стресса на собственную жизнь, достигает высокого качества работы, в том числе и находясь под давлением.

Показатели низкого уровня обладания профессиональными компетенциями руководителя: напряжение выбивает из колеи, в условиях большого стресса индивид становится дезорганизованным, оказывает излишний напор на других, отказывается от исполнения приоритетных проблем, всевозможные изменения в проектах либо их нарушение вызывают напряжение и волнение.

Первая оценка управленческих способностей и индивидуальных свойств делается в ходе исследования резюме (для внутренних кандидатов – в ходе исследования заявки на участие в конкурсе на закрытие вакансии). Далее соискатель воспроизводит то, что умеет и знает. Цель HR-специалиста выявить уровень обладания отмеченными основными компетенциями руководителя [2]. Безусловно, читая резюме и даже собрав рекомендации, это нельзя сделать. Поэтому второй шаг оценки – интервью с претендентом (непременно подключите в него проективные вопросы), в котором ему можно предложить ряд фактических задач (решение кейса, участие в ролевой игре и т. д.). Третий период

оценки проводится на испытательном сроке, к примеру, с помощью наблюдения за трудом руководителя (по итогам составляется шкала оценки поведения), а также с помощью оценочных мероприятий, к примеру, оценка «360 градусов» и др.

Развитие человеческого потенциала сотрудников считается одним из первенствующих направлений работы HR-отдела. Особое внимание HR-менеджерам необходимо уделять руководящему составу фирмы – менеджерам среднего и даже высшего звена. С целью развития профессиональных компетенций руководителя может быть применен комплекс обучающих мероприятий – тренинги, моделирование рабочих ситуаций и в том числе и наставничество. Значительную выгоду могут дать командировки в подразделения либо филиалы фирмы, а кроме того отправка управляющих на обучение в другие фирмы.

Система базовых компетенций, выстроенная на основании ранее имеющихся профессиональных моделей руководителей, включает в себя факторы инструментальной, интеллектуальной, индивидуально-личностной и коммуникативной компетентностей, описывает основные свойства специальности. Данный список считается важным и необходимым для того, чтобы отталкиваться от него при подготовке начальников. Если изучить, как представлены структурные компоненты профессии в ходе профессионального обучения, то можно отметить, что обычно в фокусе внимания находятся только предметная сфера, которая считается только одной из элементов профессии. Данная тенденция сохраняется длительное время, несмотря на точку зрения, ставшую уже общепризнанной, что подготовка более результативна при условии введения в процесс обучения личности обучающегося. Особенно важно это для профессии руководителя, где главным «инструментом деятельности считается собственная личность специалиста. Отсюда следует, что подготовка управленческих кадров должна осуществляться относительно каждой из перечисленных областей профессии, представленных в системе базовых компетенций, а чтобы процесс не был «оторван» от реальности, тенденций времени и ситуации, он должен строиться с учетом современных требований и нужд самих субъектов обучения.

Исходя из вышеперечисленных факторов, мы можем отметить, что оценка профессиональной компетентности невозможна без личностной оценки руководителей, поскольку соответствующая должность занимается сотрудниками, обладающими конкретным комплексом индивидуальных качеств, способствующих эффективному управлению производством и людьми.

Список литературы

1. Белова, Е.Н. Управленческая компетентность руководителя: монография. Красноярск: Красноярский государственный университет, 2013. 273 с.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Государственный Университет Управления; Под ред. А.Я. Кибанова. - 6-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2015. 638 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ВОСПИТАННИКОВ СОЦИАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Батанова Е.П.

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

Проведенный нами теоретический и эмпирический анализ позволил выделить шесть групп актуальных проблем жизнеустройства детей-сирот:

- проблемы профессионально-трудового самоопределения;
- социально-бытовые проблемы;
- социально-правовые проблемы;
- социально-воспитательные проблемы;
- социально-психологические проблемы;
- социально-управленческие проблемы.

В данной статье предполагается рассмотрение проблем профессионально-трудового самоопределения воспитанников социальных учреждений. Эта группа проблем включает: а) проблемы профессионального образования, б) проблемы трудоустройства, в) проблемы трудовой адаптации.

Установлено, что воспитанники социальных учреждений имеют поверхностное, идеализированное представление о той или иной профессии. Часто их суждения основываются на внешних атрибутах, количестве зарабатываемых денег. Выбирая профессию, они неадекватно оценивают свои способности и возможности. Считается, что выпускники социальных учреждений имеют невысокий образовательный уровень, что существенно *ограничивает их профессиональный выбор*. Выбор учебных заведений, как правило, ограничен списком, представляемым социальным педагогом, который, в свою очередь, также ограничен количеством учебных заведений, согласных на обучение детей

из социального учреждения (наличие общежитий). В большинстве случаев имеет место автоматическое зачисление воспитанников данных учреждений в конкретные профессионально-технические училища. Причем выбор специальностей в этих училищах чуть ли не стандартен: столяр, маляр-штукатур, слесарь, швея. «Выпускники социальных учреждений ограничены в возможностях поступления в высшие учебные заведения, несмотря на имеющиеся льготы. Проблема состоит не только в том, чтобы поступить в учебные учреждения, но и в том, чтобы адаптироваться и удержаться в них»^[1].

Поступить в высшие учебные заведения, особенно на престижные специальности, сиротам практически невозможно. Сегодня сирот не хотят принимать не только университеты и институты, но и средние специальные учебные заведения^[2]. Молодые люди из числа сирот, как правило, не конкурентоспособны на современном рынке труда, а полученные ими профессии не востребованы. Те немногие неправительственные организации, которые сегодня начали работать и готовы помочь сиротам, в том числе и трудоустройством, исполняют роль формальных и неформальных каналов трудоустройства: знакомства, рекомендации, биржи труда.

Несмотря на законодательные гарантии государства по соблюдению прав детей, лишенных родительского попечения, в *процессе трудоустройства существует ряд проблем*. «Подростки, которые устраиваются на работу сразу после выпуска из социального учреждения, имеют обычно узко квалифицированные профессии, которые они освоили там же, либо занимаются низко квалифицированной деятельностью. Причин, объясняющих такое положение, обычно две: необходимость «добычи» средств к существованию и нежелание продолжать обучение, считая это бессмысленным времяпрепровождением. Как правило, трудоустройство этого контингента происходит только через «личные связи»^[3].

Достаточно сложна проблема трудоустройства и тех, кто закончил профессиональное учебное заведение. Тех, кто сразу устраивается на постоянную работу сразу после выпуска из такого учебного заведения, невелико, год-два уходит на то, чтобы найти постоянное место работы. Данная проблема связана с тем, что на момент окончания училища у него мало профессиональных знаний, недостаточная квалификация, совсем нет опыта работы. Трудности с устройством на работу провоцируют молодых людей после окончания одного из учебных заведений идти учиться в другое, чтобы еще три года получать пособие от государства. Другая ситуация, которая тоже имеет место в жизни, связана с тем, что молодые люди после окончания учебного заведения

встают на биржу труда и получают достаточно большое (по сравнению с другими категориями граждан) пособие по безработице. Отсюда следуют отказы от предлагаемых вакансий.

Кроме самого факта трудоустройства возникают и другие *проблемы, связанные непосредственно с его отношением к труду вообще и конкретной работе, а также с адаптацией в трудовом коллективе*. Исследователи Г.В. Семья, С.А. Левин, А.И. Панов, Н.Н. Юдицева и другие указывают на следующие причины возникновения конфликтов на рабочем месте:

- не понял, что сказали; не знает, как выполнить требование (не умеет объяснить причину непонимания, боится переспросить, уточнить);
- проспал, боится объяснений, прогуливает, бросает работу;
- не умеет воспринимать критику относительно себя, боится услышать в свой адрес недоброжелательные слова, порицание;
- низкая работоспособность, быстрая утомляемость»^[4].

Таким образом, профессионально-трудовое самоопределение воспитанников социальных учреждений предполагает разрешение комплекса проблем, связанных: во-первых, с выбором профессии, во-вторых, с трудоустройством, в-третьих, с отношением к труду, в-четвертых, с адаптацией в трудовом коллективе.

Список литературы

1. Ефимова Н.С. Психология взаимопонимания психологический практикум. СПб.: Питер, 2006. С. 64
2. Нестерова О. Сирота до востребования // Труд. 2005. 23 сент.
3. Радина Н.К. К вопросу о трудностях профессиональной социализации выпускников детских домов и интернатов // Журнал прикладной психологии. 2005. № 4. С. 53.
4. Семья Г.В., Владимирова Н.В., Зайцева Н.Г. Социально-профессиональная адаптация выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при первичном трудоустройстве. М., 2006. С. 90.

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Богданова Ю.В.

*студентка кафедры социологии и управления
4 курс*

Научный руководитель Савенкова И.В.

*канд. соц. наук, доц.
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современных экономических условиях персоналу необходимо непрерывное обучение, поскольку технологии и инфраструктура развиваются так стремительно, что имеющихся знаний для трудовой деятельности недостаточно и необходимо их пополнять. Непрерывность обучения в современном менеджменте исходит не из «устаревания» квалификации персонала, а рассматривается как плановый процесс систематического повышения квалификации, пополнения знаний, перехода к более инновационной, многогранной трудовой деятельности.

Непрерывное обучение – это вид обучения, понимаемый как любая деятельность, которая сознательно осуществляется для улучшения способностей сотрудников, необходимых для выполнения работы в настоящее время, или для развития потенциала сотрудников, нужного для выполнения работы в будущем [2].

Концепция непрерывного образования впервые была основана развитыми странами в 70-гг. XX в., она предполагает периодическое повышение квалификации, постоянную адаптацию и переподготовку кадров организации как в рамках формальной, так и в рамках неформальной системы образования в период всей профессиональной деятельности персонала.

Факторы непрерывного обучения:

1) Внедрение новых технологий. Интенсивность развития современного производства, расширение коммуникационных потенциалов формируют обстоятельства ликвидации или изменения некоторых видов работ. Поэтому нужная квалификация не может быть ограничена базовым образованием.

2) В современном рынке «без границ» выстроена высокая конкуренция не только на региональном уровне, но и на международном. Что бы оставаться конкурентоспособным необходимо быстро реагировать на техническое развитие повышением производительности инженерного труда.

3) В быстром развитии и изменении технологии повышение квалификации на основе непрерывного обучения является более эффективным и экономичным для организации, чем принятие новых сотрудников.

4) Важно, чтобы навыки работы в кризисных условиях были доведены до автоматизма и закреплялись при выполнении важных задач [1].

Таблица 1

Цели непрерывного образования кадров на производстве

С позиции работодателя	С позиции работника
1. Организация и формирование персонала управления. 2. Овладение умением определять, понимать и решать возникающие проблемы. 3. Воспроизводство и интеграция персонала. 4. Адаптация и внедрение нововведений.	1. Поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации. 2. Приобретение профессиональных знаний вне сферы основной деятельности. 3. Приобретение знаний о «внешних» организациях, влияющих на работу фирмы. 4. Развитие способностей в области планирования и организации производства.

Причины перехода организаций к концепции непрерывного образования:

1. Ускорение технологического прогресса. Это дает необходимость компании постоянно развивать своих сотрудников, отправлять их на курсы повышения квалификации. В некоторых областях непрерывность образования уже закреплена на законодательном уровне, например, в медицине.

2. Поступление новых взглядов, идей. Если организация испытывает дефицит свежих мыслей, то она может их почерпнуть из сотрудников, прошедших обучение. Эти работники могут привнести в организацию полезные идеи по повышению конкурентоспособности товара, экономии ресурсов производства или повышению эффективности бизнеса в целом.

3. Социальная ответственность бизнеса. Новые рабочие места и повышение квалификации работников может позитивно повлиять на экономику и демографию региона. Конечно, это в большей мере касается крупных предприятий.

4. Повышение ценности HR-бренда организации на рынке труда. Оклад и премии обещают все, а вот возможности для развития – нет.

Люди чаще выбирают организации, которые предлагают профессиональный рост, пусть и в ущерб зарплате.

Опыт Японии в применении непрерывности образования является передовым в современном мире. Исследователи считают, что секрет «японского чуда» заключается в осознании новой роли образования в обществе, в том, что бизнес сделал главную ставку на человека. Идея японских бизнесменов заключается в максимальном использовании творческих возможностей каждого сотрудника. На переподготовку сотрудников, организации Японии ежегодно расходуют суммы, которые равны 10-12% фонда заработной платы. Обучение рассматривается как важная часть трудовой деятельности работника. Когда происходит модернизация технологий на производстве, то в это же время подготавливают специалистов по новым технологиям. Эти два процесса спланированы так, чтобы ко времени запуска новой техники необходимую квалификацию имело нужное количество работников, которые ознакомились с этой техникой еще во время монтажа и отладки [3].

Обычно система непрерывного образования подстраивается под жизненный цикл сотрудников. Здесь можно выделить несколько элементов:

1. Тестирование. Применяют обычно при подборе и найме персонала, чтобы проверить имеющиеся профессиональные и личные качества сотрудника.

2. Адаптационная программа. Она предполагает ознакомление нового сотрудника с корпоративными стандартами и процедурами, правилами взаимодействия с коллегами, основами техники безопасности и информационной защиты. Все это помогает быстрее адаптироваться новому работнику.

3. Основная программа обучения. К этим программам относятся непосредственно курсы подготовки и повышения квалификации, тренинги по развитию отдельных навыков, обмену опытом среди сотрудников.

4. Формирование кадрового резерва. Обучение управленческим навыкам рядовых сотрудников в последнее время считается хорошим тоном. Нередко такие курсы перерастают в корпоративные программы MBA.

Современные экономичные способы обучения сотрудников:

- Дистанционное обучение. Электронные курсы гораздо дешевле личного обучения с преподавателем. Помимо этого, работники могут обучаться в удобное для них время, а руководителю через дистанционное обучение легче контролировать процесс и выявлять результат обучения каждого работника.

– Подключение к разработке обучающих программ внутренних экспертов организации. Если в организации есть внутренние эксперты, то они могут создать полезный курс. Главное, чтобы в организации был эксперт, который разработает на основе этой информации электронный курс или очный тренинг [4].

– Аутсорсинг. На современном рынке большое количество организаций строят свой бизнес на продаже обучения как услуги. Эти организации сдают в аренду систему дистанционного обучения, помогают в разработке обучающего контента или налаживают весь процесс обучения персонала с учетом особенностей и потребностей организации.

Таким образом, в современных условиях рынка знания и квалификация сотрудников организации являются принадлежащим им и приносящим доход капиталом, а затраты времени и средств на получение и обновление этих знаний и навыков – инвестиции в него. Поэтому непрерывное обучение является одной из основных форм создания человеческого капитала. В современном мире организации должны подготовить работника нового типа, основными качествами которого станут профессиональная гибкость и мобильность, т.е. способность в случае необходимости быстро переквалифицироваться или даже сменить профессию.

Список литературы

1. Аксенова, О.А. Оценка эффективности инвестиций в обучение персонала с помощью финансовых и нефинансовых показателей // Экономика: вчера, сегодня, завтра, 2014. № 6-7. С. 10.
2. Митрофанова, Е.А. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала. Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2015. С. 138.
3. Передерий Н.В., Черкасов М.Н. Использование современных методов обучения для подготовки персонала современных российских предприятий // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XXXIV междунар. науч.-практ. конф., 2014. № 2(34).
4. Скрипко Л.Е. Внедрение инновационных методов обучения: перспективные возможности или непреодолимые проблемы? // Менеджмент качества, 2012. № 1. С.79.

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В ДЕТСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ: СПЕЦИФИКА РЕАЛИЗАЦИИ
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА**

Букарева О.В.

заведующая МБДОУ д/с № 12

Бирюкова Е.И.

воспитатель

Соловых М.Ю.

воспитатель

Инновационные процессы, происходящие в современной действительности в системе дошкольного образования затронули как формы финансирования, и систему оплаты труда, так и федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования (ФГОС ДО).

Дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста. Образовательные программы дошкольного образования ориентированы на разностороннее развитие детей дошкольного возраста с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, в том числе достижение детьми дошкольного возраста уровня развития, необходимого и достаточного для успешного освоения ими образовательных программ начального общего образования [1].

Федеральный государственный стандарт дошкольного образования, утвержденный Советом Министерства образования и науки Российской Федерации по федеральным государственным образовательным стандартам, представляет документ, который обязаны реализовывать все дошкольные образовательные организации [2].

Отличительной особенностью стандарта является то, что дошкольное детство теперь является особым самоценным уровнем образования, ставящий главной целью формирование успешной личности. ФГОС приравнивает дошкольное образование к другим образовательным системам непрерывного образования Российской Федерации, определяя требования к результату образования на первой ступени образования.

Центральной установкой стандарта является поддержка разнообразия детства через создание условий социальной ситуации содействия взрослых и детей ради развития способностей каждого ребенка [3].

ФГОС предписывает отказ от учебной модели в детском саду, предполагающих школьные занятия. В соответствии с ФГОС, образование детей будет проходить в форме занимательных игр, можно сказать, что при этом ребенок «и не догадывается, что с ним не просто играют, а занимаются его развитием». В связи с этим требования к результатам дошкольного образования сформулированы в виде целевых ориентиров. Следует всегда учитывать, что достижения детей дошкольного возраста во многом определяются совокупностью личностных качеств, в том числе обеспечивающих психологическую готовность ребенка к школе.

Цель дошкольного образовательного учреждения с позиции нового стандарта – обеспечение условий для коммуникативного, физического и психического развития ребенка, формирование устойчивости к стрессам, желание учиться.

Стандарт предъявляет следующие требования:

- Требования к структуре образовательной программы дошкольного образования;
- Требования к условиям реализации образовательной программы дошкольного образования.
- Требования к результатам освоения образовательной программы дошкольного образования.

ФГОС определяет пять образовательных областей: социально-коммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое и физическое развитие. Изменился и объем обязательной части основной образовательной программы: рекомендованное соотношение – 60% обязательной части и 40% части, формируемой участниками образовательного процесса.

В связи с тем, что ФГОС дошкольного образования уделяет внимание игровой деятельности, многие методики и технологии будут пересмотрены и переведены на игровой уровень. Каждое дошкольное образование будет самостоятельно разрабатывать свои программы, основанные на принципах ФГОС дошкольного образования.

Новые образовательные программы для детского сада будут предполагать игровой и разносторонний подход с максимальным использованием инновационных и активных методов педагогического взаимодействия, нацеленный на раскрытие собственного потенциала каждого ребенка.

Требования к условиям реализации программы включают в себя:

- 1) требования к психолого-педагогическим условиям;
- 2) требования к кадровым условиям;
- 3) требования к развивающей предметно-пространственной среде;
- 4) требования к финансовым условиям и материально-техническим условиям.

Важнейшими условиями реализации основной образовательной программы дошкольного образования являются *психолого-педагогические условия*, предполагающие владение современным педагогом технологиями обеспечения социально-психологического благополучия ребенка-дошкольника.

Цель подобных технологий – обеспечить положительное психологическое самочувствие и эмоциональный комфорт ребёнка в процессе общения со сверстниками и взрослыми в детском саду и семье. Реализацией данных технологий занимается воспитатель и специалисты ДОУ. К этому виду технологий можно отнести: технологии психологического и психолого-педагогического сопровождения развития ребёнка в педагогическом процессе дошкольного образовательного учреждения.

Главным требованием к образовательной деятельности педагогов является принятие ребенка как личности, уважение, защита от любых форм психического и физического насилия, поддержка самостоятельности и активности ребёнка в разных видах деятельности – в общении, в игре и в познавательно-исследовательской деятельности. Следует отметить, что необходимо учитывать возрастные и индивидуальные особенности детей, выявленные в ходе наблюдений за каждым ребенком, совместно с другими специалистами ДОУ проводить оценку развития детей и его интегративных качеств (с письменного согласия его родителей).

В тесной связи с требованиями к психолого-педагогическим условиям находятся и *требования к кадрам*. Разработчики ФГОС ДО главным условием перехода на стандарт называют кадровые изменения. Ведь именно от личностного потенциала и профессиональной компетентности педагога, непосредственно взаимодействующего с детьми, зависит, будут ли реализована главная цель стандарта.

Среди требований к *компетенциям* педагога следует отметить умение педагога вызвать интерес ребенка к собственной активности, умение вовлечь детей в разные формы деятельности и выбрать адекватные формы педагогической поддержки для каждого конкретного ребенка. В Стандарте это определено как индивидуальный подход к

детям и «обеспечение равных возможностей полноценного развития каждого ребенка».

В целом, отметим, что переход на ФГОС требует особого внимания и работы с коллективом дошкольного учреждения, потому что любая инновация нуждается не только в пояснении, но и в организации деятельности в соответствии с новыми требованиями. Важно, чтобы педагоги не только поняли, в чем суть ФГОС, но и попробовали провести занятия в соответствии с новыми требованиями. В этом могут помочь курсы повышения квалификации, проведение проблемных педсоветов, мастер-классов, круглых столов и т.д.

Педагог должен создать условия для свободной детской игры. Отметим, что существующие ныне программы дошкольного образования и в частности программы для специализированных (логопедических групп) направлены на приобретение детьми знаний, умений и навыков. В Стандарте игра определяется как основной и ведущий вид деятельности детей дошкольного возраста.

Вместе с тем требования к кадрам предполагают и развитие системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников. Управление качеством кадрового состава ДОУ направлены на создание условий для участия всех педагогических работников в непрерывном образовании, повышения профессиональной мобильности.

Важным условием реализации образовательной программы дошкольного образования и показателем качества образования является создание своеобразной *предметно-пространственной среды*, обеспечивающей собственную активность ребенка. Предметная среда должна быть доступной и безопасной, многофункциональной, способной к корректировке и развитию.

Предметы, игрушки и пособия, предлагаемые детям, должны быть созвучны времени, информационны и стимулировать поиск. Однако, часто из-за недостаточного финансирования пространственная среда, создаваемая силами только педагогов ДОУ, не отвечает современным требованиям. Эта проблема затрагивает *материально-технические и финансовые условия реализации программы дошкольного образования*. Система финансирования должна быть усовершенствована таким образом, чтобы все образовательные учреждения имели равные возможности для реализации основной образовательной программы.

Требования к результатам дошкольного образования представлены как целевые ориентиры, содержащие правильно

заданное направление развития, примерный портрет выпускника первой ступени образования.

Выпускник дошкольного образовательного учреждения должен обладать набором личностных характеристик, включая развитое воображение, способность к волевым усилиям, любознательность, положительное отношение к себе и другим, самостоятельность, уверенность в своих силах, инициативность.

Рассмотрим специфику реализации ФГОС ДО в логопедической деятельности педагога.

В разделе 2.11.2 ФГОСДО отмечается, что коррекционная работа с детьми с ОВЗ входит в содержательный раздел основной образовательной программы ДОУ (ООПДОУ). В соответствии с данным разделом коррекционная работа и инклюзивное образование должны быть направлены на:

- обеспечение коррекции нарушений развития различных категорий детей с ограниченными возможностями здоровья, оказание им квалифицированной помощи в освоении Программы;
- освоение детьми с ограниченными возможностями здоровья Программы, их разностороннее развитие с учетом возрастных и индивидуальных особенностей и особых образовательных потребностей, социальной адаптации.

Главная цель работы учителя-логопеда – развитие речи детей дошкольного возраста. В процессе коррекционной помощи детям с речевыми нарушениями учитель-логопед должен планировать свою работу таким образом, чтобы повышалась познавательная мотивация детей, чтобы они учились планировать, контролировать и оценивать учебные действия, могли работать в группе, умели вести диалог со взрослыми и другими детьми, а также отстаивать свое мнение.

Содержание работы учителя-логопеда должно быть направлено на обеспечение коррекции недостатков в развитии речи детей, на осуществление индивидуально-ориентированной педагогической помощи с учетом особенностей психофизического развития.

Коррекционная деятельность учителя-логопеда работа должна базироваться на определенных принципах ФГОС ДО. В первую очередь отметим *принцип признания ребенка полноправным участником образовательного процесса*. Если до введения ФГОС, занятие носило учебный характер и педагог, был отдален от детей (позиция «над»), то в соответствии с новым стандартом занятие носит партнерскую форму, при котором взрослый – партнер (позиция «рядом с детьми», «вместе»).

Важен и *принцип индивидуализации*, предполагающий то, что в настоящее время существует множество оттенков ОНР: нарушение звукопроизношения, грамматического строя речи, фонематического слуха, связной речи. В связи с этим, работа с такими детьми работа планируется индивидуально, а занятия проводятся по 2-3 раза в неделю.

Принцип поддержки детской инициативы предполагает, что теперь учитель-логопед должен настолько продумывать занятия, чтобы у ребенка была возможность выбора заданий.

Принцип интеграции специалистов: включает ежемесячное составление плана взаимодействия учителя-логопеда, воспитателей, музыкального руководителя, инструктора ФИЗО, чтобы полученные ребенком знания на логопедических занятиях закреплялись и на других занятиях.

Принцип взаимодействия родителей и ДОУ. Родители являются союзниками и помощниками воспитателей и учителей-логопедов. Необходимо активизировать родителей, привлечь их внимание к коррекционно-педагогическим задачам, которые осуществляются в работе с детьми. Эффективному сотрудничеству педагогических работников и родителей способствуют родительские собрания; мастер-классы по проведению артикуляционной гимнастики, развитию фонем. слуха, грамматического строя речи, связной речи; наглядно-стендовая информация; проведение совместных праздников и развлечений; проектная совместная деятельность.

Существуют несколько подходов к логопедической деятельности в рамках ФГОС ДО.

Фокусировка ребенка на определенной теме из окружающего предметного мира характеризует *тематический подход* организации познавательного и речевого материала занятия. Один из важнейших факторов реализации тематического принципа – концентрированное изучение темы, благодаря чему обеспечивается многократное повторение одного и того же речевого содержания за короткий промежуток времени. Многократность повторения очень важна для восприятия речи детьми и ее активизации.

В соответствии с *концентрическим подходом* программное содержание в рамках одних и тех же тем год от года углубляется и расширяется.

Одним из приоритетных подходов является игрой, предполагающий *игру* как ведущий вид деятельности дошкольников и обязательное включение разных видов игр в логопедические занятия.

Данный подход наиболее эффективен как в преодолении речевых нарушений, так и в развитии познавательных психических процессов.

Применение здоровьесберегающих технологий очень важны для детей, особенно с ослабленным здоровьем. Подбор элементов различных здоровьесберегающих технологий зависит от возрастных и психофизиологических особенностей детей.

Достаточно инновационным является *метод проектов*, использование которого предполагает активную исследовательскую позицию детей с учетом их личных интересов. Данный метод предполагает достижение цели через детальную разработку проблемы.

Широкие возможности при организации занятий дает учителю-логопеду использование в коррекционной работе нетрадиционных методов и приемов, в частности, мультимедийных презентаций, применение которых на логопедических занятиях интересно, познавательно и увлекательно для детей, предотвращает их утомление. Данный метод поддерживает у детей с различной речевой патологией познавательную активность, повышает эффективность логопедической работы в целом.

Введение ФГОС ДО делает акцент на новых компонентах реализации программы дошкольного учреждения, которые не ограничивают пути устранения речевого дефекта, а предлагают поиск рациональных решений. Для того, чтобы этот процесс был более творческим и интересным, учитель-логопед должен постоянно совершенствоваться и повышать свой профессиональный уровень.

Владение работниками детских образовательных учреждений основными компетенциями, необходимыми для качественной реализации образовательной программы дошкольного образования, является важным условием повышения уровня профессионализма педагогов и, соответственно, качества образовательной деятельности.

Список литературы

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012. – № 273-ФЗ. – Ст. 64.
2. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013. – № 1155.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gdoy115.ru/fgos/prezentatsiya_fgos.pdf

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ

Кайдалова Т.Н.

воспитатель

Ковалева А.Ф.

воспитатель

Фарафонова В.И.

воспитатель

Необходимым условием и предпосылкой становления, существования и развития общества является взаимодействие человека с природой, которое очень противоречиво: человек не может существовать вне биосферы, в то же время в результате деятельности человека происходят как позитивные, так и негативные явления в биосфере. В настоящее время экология стала наукой, которая должна помочь людям выжить, сделать среду их обитания приемлемой для существования. В настоящее время в самостоятельную область дошкольной педагогической теории и практики оформилось экологическое образование.

Начальной ступенью системы экологического образования является дошкольный возраст, когда закладываются основы мировоззрения человека, происходит активное развитие личности, формируется отношение к окружающему миру – природе, другим людям, культуре.

Отметим, что часто встречающееся небрежное, а порой и жестокое отношение детей к природе объясняется отсутствием у них необходимых знаний.

Формирование системы экологических знаний предполагает:

- представления о растениях и животных как уникальных и неповторимых живых существах со своими потребностями;
- понимание взаимосвязи между живыми существами и средой их обитания, приспособленности растений и животных к условиям существования;
- осознание того, что все живые существа на Земле связаны друг с другом сложной системой связей.

Очень важно при формировании гуманного отношения к природе дать ребенку понять, что человек и природа взаимосвязаны, поэтому забота о природе есть забота о человеке и его будущем, а то, что наносит вред природе, наносит вред человеку.

Проблема экологического образования дошкольников является сравнительно новым направлением в дошкольной педагогике, а ее важным компонентом выступает экологическое воспитание дошколь-

ников, под которым понимается формирование у человека экологических представлений и знаний, которые проявляются в эмоционально-положительном отношении к природе, в ответственном отношении к состоянию окружающей среды [4].

По мнению П.Г. Федосеевой основной целью экологического воспитания в дошкольном возрасте является формирование экологической культуры и становление на этой основе у детей научно-познавательного, эмоционально-нравственного, практически-деятельного отношения к природе [5].

По определению В.А. Ясвина, экологическое воспитание – «специальный, целенаправленный, организованный, систематичный, последовательный, планомерный педагогический процесс формирования системы экологических знаний, умений, навыков, взглядов, убеждений, нравственных качеств, который обеспечивает становление и развитие у личности ответственного отношения к природе как к универсальной ценности» [6].

Экологическое воспитание способствует развитию мышления, речи, эрудиции, эмоциональной сферы, нравственному воспитанию, становлению личности в целом.

Проблемы экологического воспитания в период дошкольного детства активно исследуются такими учеными, как О.М. Газина, Н.А. Гуныга, Е.В. Клюева, Н.В. Кривошекова, Н.Г. Лаврентьева, О.А. Овсянникова, Н.А. Рыжова, Т.Г. Табукашвили, Т.А. Федорова и др.

Выделяют следующие задачи экологического воспитания дошкольников [3]:

В научно-познавательной сфере:

- формирование системы элементарных научных экологических знаний, доступных пониманию ребенка-дошкольника (прежде всего, как средства становления осознанного отношения к природе);
- развитие познавательного интереса к миру природы;
- формирование умений и навыков наблюдений за природными объектами и явлениями.

В эмоционально-нравственной сфере:

- воспитание гуманного, эмоционально-положительного, бережного, заботливого отношения к миру природы и окружающему миру в целом;
- развитие чувства сопереживания к объектам природы;
- формирование первоначальной системы ценностных ориентации (восприятие себя как части природы, взаимосвязи человека и природы, самоценность и многообразие значений природы, ценность общения с природой);

В практической-деятельностной сфере:

- формирование первоначальных умений и навыков экологически грамотного и безопасного для природы и для самого ребенка поведения;
- освоение элементарных норм поведения по отношению к природе, формирование навыков рационального природопользования в повседневной жизни;
- формирование умения и желания сохранять природу и при необходимости оказывать ей помощь (уход за живыми объектами), а также навыков элементарной природоохранной деятельности в ближайшем окружении;
- формирование элементарных умений предвидеть последствия некоторых своих действий по отношению к окружающей среде.

Таким образом, экологическое воспитание детей дошкольного возраста предполагает:

- воспитание гуманного отношения к природе;
- формирование системы экологических знаний и представлений;
- развитие эстетических чувств: умение видеть и прочувствовать красоту природы, восхищаться ею, желания сохранить ее;
- участие детей в посильной для них деятельности по уходу за растениями и животными, по охране и защите природы.

Экологическое воспитание дошкольников следует рассматривать, прежде всего, как нравственное воспитание, ибо в основе отношения человека к окружающему его миру природы должны лежать гуманные чувства, осознание ценности любого проявления жизни, стремление защитить и сберечь природу и т.д.

Критериями сформированности осознанного и активного гуманного отношения к природе являются:

- понимание необходимости бережного отношения к природе;
- освоение норм поведения в природном окружении и соблюдении их в практической деятельности и в быту;
- проявление активного отношения к объектам природы (действенной заботы, умения оценить действия других людей по отношению к природе) [1].

Сформировать у детей гуманное отношение к природе возможно через сострадание, сопереживание, впечатлительность и эмоциональную отзывчивость, являющимися возрастными особенностями дошкольников.

Сострадание и сопереживание определяют готовность проявить заботу о нуждающихся в защите животных, растениях. Такая активная позиция способствует овладению умениями и навыками по уходу за

комнатными растениями, домашними животными, зимующими птицами и т.д.

Очень важно показать детям, что по отношению к природе они занимают позиции более сильной стороны и поэтому должны ей покровительствовать, должны ее беречь и заботиться о ней, уметь замечать действия других людей, сверстников и взрослых, давать им соответствующую нравственную оценку и по мере своих сил и возможностей противостоять антигуманным действиям.

Свою специфику имеет экологическое воспитание у детей с общим недоразвитием речи.

Расширяя представление детей с такими особенностями о природе, необходимо особое внимание уделить развитию речи, а именно:

- акцентировать внимание в речи детей на прилагательных, эпитетах, сравнениях;
- формировать умение правильно употреблять в речи слова;
- учить детей связно рассказывать о явлениях природы, объяснять их, составлять творческие рассказы на экологические темы [2].

Целесообразно в процессе занятий по развитию речи создавать проблемные ситуации, стимулируя ребенка к самостоятельному поиску, построению простейших умозаключений. Проведение занятий с использованием игровых методов будет способствовать удовлетворению потребностей маленького ребенка в речевой и поведенческой самостоятельности.

В работе с дошкольниками с ОНР по их экологическому воспитанию следует использовать *интегрированный подход* предполагающий взаимосвязь занятий, наблюдений в природе, исследовательской деятельности, подвижных и дидактических игр, изобразительной деятельности, театральной деятельности, чтение художественной литературы, моделирования, экскурсий, а также организации самостоятельной деятельности детей.

В работе с детьми следует использовать первично-ознакомительные, углубленно-познавательные, обобщающие, комплексные и игровые типы экологических занятий, на которых детей знакомят с внешним видом животных и растений, учат их распознавать, узнавать о среде их обитания, приспособленности к ней, о сезонной жизни, о различных особенностях поведения.

Достаточно эффективным методом экологического воспитания детей с нарушением речи являются *экологические сказки*, развивающие детскую фантазию и решающие речевые задачи. Экологические сказки позволяют не только развивать мышление, память, воображе-

ние, но и пополнять словарь детей; развивать их связную речь, умение правильно выражать свои мысли.

Эффективным методом экологического воспитания детей с нарушением речи являются и *дидактические игры*, целью которых является закрепление представлений о предметах и явлениях природы, а также решение речевых задач. При этом ребенок учится вычленять отдельные признаки предметов, явлений, сравнивать их, группировать по определенным общим признакам. При решении игровой задачи часто нужно объяснить свои действия, а это способствует развитию речи детей.

В процессе логопедических занятий целесообразно применять такой метод, как *сочинение загадок, стихов*, целью которого является развитие звучности рифм. Посредством данного метода также решаются речевые задачи, развиваются творческое познание слова, действий с ним; формируется грамматический строй речи.

Экологическому воспитанию детей с нарушениями речи способствует такой метод как *наблюдение*. Логопедом неоднократно четко проговаривается новое слово и затем повторяется детьми, при этом он ставит вопросы так, чтобы ответы детей требовали обязательного употребления данного слова.

Необходимо уделялось пристальное внимание общению детей с природой: с деревьями, птицами, насекомыми: нельзя привить эмоциональное отношение к природе только теоретически, поэтому важны *прогулки, экскурсии*, в процессе которых знакомят детей с изменениями природы в зависимости от продолжительности дня, погоды и т.д.

На экскурсиях дети знакомятся с растениями, животными и одновременно с условиями их обитания, что способствует образованию первичных представлений о взаимосвязях в природе. Благодаря экскурсиям у детей развивается наблюдательность, возникает интерес к природе. Очень важно приучать детей не рвать без необходимости цветы, не ломать кустарники, не портить деревья; учить их бережно относиться к насекомым, птицам, животным, при необходимости оказывать им помощь; систематически в доступной форме объяснять детям взаимосвязь природы и человека; воспитывать бережное отношение к природе и ее обитателям.

Формированию экологических знаний у детей способствует и *чтение художественной литературы о природе*, которая воздействует на чувства детей. Прежде всего, это произведения А. Пушкина, Ф. Тютчева, А. Фета, Н. Некрасова, К. Ушинского, Л. Толстого, М. Пришвина и других писателей и поэтов.

Необходимо организовывать *практическую деятельность* детей: участие в уборке территории, ее благоустройстве, посадке цветов, забота о зимующих птицах. Для формирования гуманного отношения к природе необходимо – создавать условия для постоянного и полноценного общения детей с живой природой.

Большую роль в экологическом воспитании играет *работа с родителями*. Только благодаря совместным усилиям можно воспитать человека экологически грамотного. В данном отношении следует использовать как традиционные формы (родительские собрания, консультации, беседы), так и нетрадиционные (круглый стол, дискуссии).

Таким образом, в формировании экологически грамотных представлений детей об окружающей среде большую роль играет воспитание эмоционально-нравственного отношения детей к объектам природы, знакомство с животным и растительным миром, забота о нем. Задача как воспитателей, так и родителей – помочь детям понять, что каждый из нас в отдельности в ответе за сохранение и приумножение красоты как нашей Родины, так и всей Земли.

Список литературы

1. Кадырова Р. М. Проблема экологического воспитания дошкольников в современной педагогической теории // Педагогическое мастерство: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). – М.: Буки-Веди, 2014. – С. 160-162. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/144/6389/> (дата обращения: 07.11.2018).
2. Миронова С.А. Развитие речи дошкольников на логопедических занятиях. М., 2007.
3. Николаева С.Н. Теория и методика экологического образования детей: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / С Н. Николаева. М.: Академия, 2011. 336 с. 5
4. Рыжова Н.А. Экологическое образование в дошкольных образовательных учреждениях: теория и практика / Н.А. Рыжова. М.: Карапуз, 2009. 227 с.
5. Федосеева П.Г. Система работы по экологическому воспитанию дошкольников. Старшая группа / П.Г. Федосеева. Волгоград: ИТД «Корифей», 2009. 96 с
6. Ясвин В.А. Психология отношения к природе / В.А. Ясвин. М.: Смысл, 2005. 186 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Куделько Т.А.

студент кафедры социологии и управления

4 курс

Научный руководитель: Деменко И.А.

к.с.н., доцент кафедры социологии и управления

Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова

Профессиональное развитие сотрудников – это комплекс мероприятий, которые направлены на повышение профессиональных, управленческих и личностных качеств сотрудников для эффективной работы организации и достижение ее целей.

Важная черта этого процесса заключается в его динамической сущности и цикличности. Очевидно, что даже самый высокий профессиональный уровень еще не гарантирует успех. Еще более важно постоянно улучшать свои навыки, не останавливать самосовершенствование на достигнутом.

Другая характерная особенность профессионального развития – его непосредственное отношение к любым профессиям и сферам человеческой деятельности. Очевидно, что в современном мире постоянно шлифовать свои умения и овладевать новыми знаниями необходимо людям самых разных занятий: менеджерам, экономистам, юристам, педагогам, продавцам-консультантам и даже тем, кто зарабатывает физическим трудом.

Профессиональное развитие включает в себя:

- внутрипроизводственное обучение и обучение за пределами организации;
- повышение квалификации сотрудников организации;
- переподготовка кадров;
- развитие персонала путем ротации;
- планирование карьеры с учетом индивидуальных качеств;
- личностное и профессиональное развитие сотрудников.

Для того чтобы профессиональное развитие было эффективным, очень важно ввести этот процесс в привычку, сделать его элементом ежедневного рабочего процесса. Подобные мероприятия, что осуществляются нерегулярно, эпизодически, при случае, вряд ли дадут достаточный эффект в долгосрочной перспективе.

Другой важный аспект – это необходимость постановки перед собой задач без посторонней помощи. В этом поможет продуман-

ный план профессионального развития на ближайшие недели, месяцы или даже годы. Учитывая то, что обучение и самосовершенствование специалиста должно происходить по его собственной инициативе, строгое планирование придаст дополнительной мотивации, сделает процесс более организованным и эффективным.

Эффективная программа профессионального развития – набор конкретизированных по времени действий с указанием ориентиров и, если это возможно, с четким количественным измерением качества достижения поставленных целей (с помощью тестов, сторонней квалификационной проверки и т.д.). Чтобы составить действительно полезный план, можно использовать следующую поэтапную схему:

- определение необходимых навыков, умений, знаний на данной позиции и в карьерной перспективе;
- оценка всех значимых характеристик;
- анализ ценностей компании и сопоставление их с собственными ценностями;
- выбор наиболее удобных и эффективных методик обучения для профессионального развития.

Одна из причин развития подчиненных заключается в том, что служащие овладеют новыми умениями и навыками, которые помогут им продуктивнее выполнять свою работу, а также лучше обслуживать клиентов – и соответственно укрепить лояльность последних. Еще одна причина кроется в том, что эти сотрудники будут распространять новоприобретенные знания, умения и навыки среди своих коллег. Это многократно усилит эффект развития персонала. Наконец, когда руководитель заботится о развитии персонала, он ясно дает понять, что его подчиненные важны для него и компании в целом и, вне всякого сомнения, достойны его времени и внимания. Благодаря этому подчиненные будут более преданными своему делу и лояльными по отношению к организации.

Если подчиненные не испытывают очевидных проблем при выполнении своей работы, это еще не значит, что они делают все, что в их силах, или что им некуда развиваться. Каждая компания ведет бизнес по-своему и сколь бы знающим ни был новый сотрудник, ему многое нужно выучить на новом месте работы. Здесь и будет крайне уместной соответствующая программа профессионального развития персонала.

Таким образом, профессиональное развитие – это сознательная деятельность, которая позволяет сохранять и приумножать качество своих навыков, умений, квалификационных характеристик, личностных черт, базы полезных знаний для движения по карьерной лестнице,

увеличения заработка или даже просто для самоутверждения. Сотрудники будут выигрывать, если руководитель позаботится о его обучении новым умениям, навыкам и мировоззрению. Организация выигрывает, потому что у ее персонала повышается мотивация и соответственно производительность труда. Каждый рубль, который руководитель организации будет вкладывать в профессиональное развитие персонала, вернется к нему многократно приумноженным, а подчиненные будут лучше подготовлены к тому, чтобы играть роли, которых требует от них организация в будущем.

На привлечение и подготовку нового персонала нужно много денег. По сути, персонал – это самая крупная инвестиция любой организации, и в интересах руководителя позаботиться о том, чтобы эта инвестиция была защищена. Если руководитель не только на словах, но и на деле докажет, что действительно поддерживаете своих подчиненных, то сотрудники будут эффективнее выполнять свою работу и обслуживать клиентов.

Список литературы

1. Бойчаева Ш. С. Важность профессионального развития // Молодой ученый. 2017. №18. С. 310-312. URL <https://moluch.ru/archive/152/43051/> (дата обращения: 21.10.2018).
2. Валиуллина В. Э. Методы повышения эффективности системы профессионального развития персонала // Молодой ученый. 2015. №12. С. 395-397. URL <https://moluch.ru/archive/92/20249/> (дата обращения: 21.10.2018).
3. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. Белгород. 2016. №6. С. 236-237.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, ВОСПИТАТЕЛЯ И УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТИЙ ПО АДАПТИВНОЙ ФИЗКУЛЬТУРЕ С АУТИЧНЫМИ ДЕТЬМИ

Кузнецова С.П.

воспитатель

Кухтинова Ж.Г.

инструктор по физической культуре

Заложных Н.В.

учитель-дефектолог

Согласно статистическим данным, количество аутичных детей в мире увеличивается, что вызывает огромные опасения, так как приро-

да аутизма не до конца исследована, а его коррекция достаточно проблематична. Проблема детского аутизма достаточно актуальна в области медицины и педагогики. Данному заболеванию посвящены научные исследования К.С. Лебединской, О.С. Никольской и других ученых.

Аутизм – расстройство, возникающее вследствие нарушения развития головного мозга и характеризующееся выраженным и всеобщим дефицитом социального взаимодействия и общения, а также ограниченными интересами и повторяющимися действиями [6].

Дети с ранним детским аутизмом представляют весьма специфическую группу. Развитие аутичного ребенка не просто задержано, оно искажено: нарушена система смыслов, организующих его отношения с миром, в связи с чем, ребенку с аутизмом затруднительно применять в реальной жизни имеющиеся у него знания и умения. У таких детей наблюдаются расстройство «процессов коммуникации, неадекватное социальное поведение, трудности при формировании социальных контактов с окружающими и, как результат, нарушение процессов социализации и социальной адаптации» [5].

Аутичные дети не могут ориентироваться в пространстве, многие из них совершенно не приспособлены в быту и не выражают тесной эмоциональной привязанности к родителям. Такие дети испытывают огромные трудности во взаимодействии с другими людьми, в общении и социальной адаптации и требуют специальной поддержки. Аутичным детям присущи «отсутствие речи, стереотипность в поведении, монотонные механические игры с неигровыми предметами, боязнь изменений в обстановке, резкий страх определенных громких звуков и движущихся объектов» [4].

При отсутствии своевременной диагностики и соответствующей помощи, доброжелательной и грамотной поддержки окружающих большая часть аутичных детей в итоге признается необучаемой и не адаптируется социально, а при отсутствии лечебно-коррекционной работы с детьми, страдающими аутизмом, более чем в 2/3 случаев наступает глубокая инвалидность [2].

Таким образом, всем детям с расстройствами аутистического спектра, необходимо лечебное воспитание, задачей которого является, прежде всего, развитие осмысленного взаимодействия с окружающим миром. Своевременно начатая упорная коррекционная работа способствует постепенному вхождению аутичного ребенка в социум, при этом важную роль в этом играют эффективное сотрудничество инструктора по физической культуре ДООУ, воспитателя, учителя-дефектолога и родителей.

Физическая культура, адаптированная к специфике аутичных детей, является не только необходимым средством коррекции двигательных нарушений, но и важным фактором социализации личности ребенка, а нормализация физического состояния – один из важных аспектов социализации аутичных детей. Соответственно, таким детям необходимы постоянные физические нагрузки для поддержания психофизического тонуса и снятия эмоционального напряжения.

Содержание занятий должно включать разнообразные упражнения, направленные, в первую очередь, на общефизическое развитие, при этом, для каждого из упражнений должна быть возможность для его усложнения при сохранении общей привычной формы, так как для ребенка с аутизмом очень важны постоянство, стабильная последовательность действий. Серия последовательных упражнений на уроках физической культуры способствует привыканию аутичного ребенка к ним, причем упражнения, привычные по форме, но с постепенно усложняющимся содержанием являются для такого ребенка значительно меньшим стрессом, чем совершенно новые упражнения [1].

Так как осознанное участие детей в выполнении движений является целью обучения, важно побуждать ребенка наблюдать за движениями, узнавать, ощущать и называть их. При этом необходимо медленно и четко выполнять движения, комментируя их; описывать выполняемые упражнения, пользуясь одинаковой терминологией для повторяющихся движений; проговаривать выполняемые движения, в том числе вместе с ребенком, и предлагать ему называть их.

В настоящее время признано, что помощь средствами образования требуется ребенку с аутизмом не меньше, а во многих случаях даже больше, чем медицинская. Принятый Федеральный закон об инклюзивном образовании дает возможность детям с ограниченными возможностями здоровья получать образование в дошкольном учреждении, в полном объеме участвовать в жизни коллектива детского сада, развивать физические и творческие способности.

Одной из основных задач Федерального Государственного Образовательного Стандарта ДОУ является охрана и укрепление физического и психического здоровья детей, в том числе их эмоционального благополучия, в связи с чем крайне важен процесс образовательного взаимодействия.

Как известно, залогом положительного результата является сотрудничество в работе. Данное правило распространяется и на педагогический коллектив, так как деятельность всех педагогов и специалистов ДОУ направлена на достижение единых целей развития, воспитания и обучения детей. Соответственно, эффективность физкультурно-

оздоровительной работы в дошкольном учреждении с аутичными детьми во многом обеспечивается в результате сотрудничества педагогов.

Рассмотрим специфику взаимодействия инструктора по физической культуре с аутичными детьми и воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

Для развития двигательной сферы аутичных детей важен осознанный характер моторного обучения. Аутичному ребенку сложно регулировать произвольные двигательные реакции в соответствии с речевыми инструкциями. Он затрудняется управлять движением согласно указаниям другого лица и не в состоянии полностью подчинить движения собственным речевым командам. Поэтому основными целями обучения аутичных детей на уроках адаптивной физической культуры являются [3]:

- развитие имитационных способностей (умения подражать);
- стимулирование к выполнению инструкций;
- формирование навыков произвольной организации движений (в пространстве собственного тела и во внешнем пространстве);
- воспитание коммуникационных функций и способности взаимодействовать в коллективе.

Для успешного проведения таких занятий необходима помощь воспитателя.

В процессе обучения детей с аутизмом, как уже отмечалось, осуществляется выполнение упражнений с помощью взрослого, по подражанию взрослому, по инструкции и показу с соблюдением правила «от взрослого к ребенку». Воспитатель выполняет движение вместе с ребенком, комментируя каждое его пассивное или активное движение и давая таким образом почувствовать, как правильно нужно выполнять движение и какое именно движение выполняется в данный момент.

Инструктор по физической культуре отвечает за физическое развитие дошкольников с аутизмом и организацию соответствующих занятий или досугов. Задача воспитателя – помогать инструктору по физической культуре, осуществлять страховку таких детей, следить за качеством выполнения упражнений и дисциплиной.

Воспитатель должен знать программное содержание и методические рекомендации и методику физического воспитания дошкольников с аутизмом, требования техники безопасности при проведении физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также осуществлять контроль физической нагрузки детей по внешним признакам утомления.

Для совершенствования двигательных навыков аутичных детей воспитатель в тесном контакте с инструктором по физической культуре организует в группах и на территории ДОУ развивающую двигательную среду.

Огромную роль в коррекционной работе играет взаимодействие инструктора по физической культуре и учителя –дефектолога. Сочетание речи и движения является очень важным компонентом на пути исправления речевых и двигательных недостатков у детей с аутизмом. Речь и движения очень тесно связаны: укрепляется артикулярный аппарат детей, развивается фонематический слух, дети учатся слышать составные части слова, развивается культура речи и детские эмоции, которые повышают интерес к занятиям.

В связи с этим эффективная работа по коррекции аутичных детей возможна только при условии тесной взаимосвязи в работе инструктора по физической культуре и учителя-дефектолога.

Учитель-дефектолог работает над коррекцией звукопроизношения у детей, инструктор по физвоспитанию решает задачи развития общей и мелкой моторики; пространственной ориентации; физиологического и речевого дыхания; координации речи с движением, общего физического развития.

Взаимосвязь инструктора и дефектолога можно проследить в двигательноречевой деятельности. Особое внимание обращается на возможность автоматизации поставленных учителем-логопедом звуков с помощью специально подобранных подвижных игр и упражнений.

В начале учебного года учитель-дефектолог знакомит инструктора по физической культуре с диагнозами детей, их речевой и психологической характеристикой, затем совместно определяются цели, задачи формирования речедвигательных навыков и составляются планы индивидуально-коррекционных занятий. Материал для произношения и для проговаривания текста подбирает учитель-логопед, в соответствии с речевыми нарушениями дошкольников с аутизмом, а комплексы упражнений составляет инструктор по физической культуре с учётом необходимых речедвигательных навыков.

Взаимодействие инструктора и учителя-дефектолога позволят осуществить такие задачи, как:

- коррекция звукопроизношения;
- упражнение детей в основных видах движений;
- становление координации общей моторики;
- умение согласовывать слово и жест;
- воспитание умения работать сообща.

– развитие психических процессов (эмоции, чувства, мышление, память, внимание, и т.д.)

Следует заметить, что добиться положительного результата сотрудничества дефектолога, воспитателя и инструктора по физической культуре невозможно без помощи родителей, их вовлечения в сферу коррекционно-речевой работы, что во многом облегчает работу специалистам и ускоряет успехи аутичного ребенка.

Для того, чтобы взаимодействие было эффективным, инструктор по физической культуре должен использовать такие формы работы с семьей, как выступление на родительских собраниях, индивидуальные консультации, приглашение родителей на развлечения и спортивные праздники, причем для того, чтобы родители стали активными участниками образовательного процесса, инструктором по физической культуре регулярно проводятся досуги, развлечения, в которых родители участвуют на равне со своими детьми.

Таким образом, положительные результаты в процессе реализации коррекционно-воспитательных задач возможны при условии тесного взаимодействия в работе всего педагогического коллектива, в частности, инструктора по физической культуре, воспитателя и учителя-дефектолога.

Список литературы

1. Ахмедова Л. К. Специфика организации работы с детьми, страдающими расстройствами аутистического спектра в области физического воспитания (на примере ДС№ 44 «Золотой ключик» г. Нижневартовска) // Молодой ученый. – 2018. – № 23. – С. 410-412. – URL <https://moluch.ru/archive/209/51155/> (дата обращения: 16.11.2018).
2. . Башина В. М. Аутизм в детстве. М.: Медицина, 1999. – 247 с.
3. Лебединская К.С., Никольская О.С. Диагностика раннего детского аутизма: Начальные проявления. – М.: Просвещение, 1991.
4. Мартынова О.Г., Валишин Э.Х. Графическое обоснование адаптивной физической культуры как технологии реабилитации детей с расстройствами аутистического спектра / О.Г. Мартынова, Э.Х. Валишин // Молодой ученый. – 2017. – №4. – С. 337-342.
5. Никольская О.С. Дети и подростки с аутизмом. Психологическое сопровождение / О.С. Никольская, Е.Р. Баенская, М.М. Либлинг, И.А.Костин, М.Ю. Веденина, А.В. Аршатский, О.С. Аршатская. – М.: Теревинф, 2005. – 224 с.
6. Аутизм. URL <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 18.11.2018).

ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КОМПЕНСИРУЮЩЕЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Куткова О.Г.

воспитатель

Яструбенко С.М.

воспитатель

Анищенко Л.А.,

воспитатель

Щетинина М.К.

воспитатель

Деятельность любой организации невозможна без возникновения противоречий, противоборства сторон, довольно часто перерастая в конфликт.

Конфликт является очень сложным и многоаспектным явлением. Как правило, под ним понимают определенное противоречие, столкновение. Одной из разновидностей конфликта в зависимости от сторон являются межличностные конфликты. Межличностные конфликты исследователи рассматривают как столкновения личностей в процессе их взаимоотношений [1]. Межличностные отношения представляют собой многоуровневую систему взаимодействия и общения людей, которая обусловлена такими социально-психологическими причинами, как особенностями личностных качеств; приоритетом ценностных ориентаций; выбором тактики поведения в конфликтной ситуации; вариантами межличностного взаимодействия.

Конфликты могут происходить в различных сферах: экономической, политической, производственной, социокультурной, бытовой, образовательной. Достаточно актуальна проблема межличностных конфликтов и для сферы дошкольного образования.

Образовательный процесс характеризуется множеством противоречий, отражающих систему общественных отношений в стране. Большинство конфликтов в образовательной среде вызвано как субъективными, личностными причинами, так и объективными, в числе которых – сложные условия педагогического труда, вызванные кризисным социально-экономическим состоянием образовательной системы.

Межличностный конфликт в сфере дошкольного образования можно рассматривать как источник стрессовых состояний у педагогических работников, при этом нельзя отрицать, что многие педагоги стремятся избегать конфликтов, стараясь предвидеть конфликтные ситуации. Вместе с тем, угроза возникновения конфликта в дошкольных образовательных учреждениях достаточно обозначена.

Способы поведения в конфликтных ситуациях начинают формироваться на ранних этапах становления личности, в процессе активного освоения ребенком окружающей действительности, включения в широкую систему социальных отношений, осознания себя и своего места в ней.

Особенно важным с этой точки зрения является сложный и противоречивый дошкольный возраст, связанный со множеством конфликтных ситуаций.

Проблемы конфликтных отношений между дошкольниками активно изучались: Т.А. Репиной, Т.В. Антоновой, Р.А. Иванковой, М.И. Лисиной, О.М. Гостюхиной, Л.Н. Башмаковой, А.А. Рояк, В.С. Мухиной, Р.Б. Стеркиной, М.И. Тимошенко и др. Данные исследователи разработали методы диагностики, позволяющие оценить взаимоотношения детей в разных видах совместной деятельности, выявить социально-психологические особенности группы детского сада и ее социализирующую роль в развитии ребенка, а также показана зависимость характера детских взаимоотношений от стиля общения с ними педагога.

Причины конфликтов в дошкольном образовательном учреждении компенсирующей направленности могут быть вызваны спецификой отношений между детьми. Дети 2-3 лет с радостью начинают играть с другими детьми, но иногда такие игры не проходят мирно. Чаще всего дети этого возраста ссорятся из-за игрушек или из-за разрушения игровых построек, обстановки или воображаемой игровой ситуации. Причина обид и ссор заключается в отсутствии навыка общения. Основным «способом» решения таких конфликтов является применение физической силы: дети толкаются, дерутся, отнимают игрушки, кричат, плачут, стараясь привлечь внимание воспитателя и вовлекая в конфликт других детей.

Игры в возрасте 4-5 лет усложняются: дети начинают самостоятельно решать во что играть, кого включить в игру, а кого исключить; распределяют роли: кому достанется более привлекательная, кому – менее, соответственно, на любом из этих этапов может возникнуть конфликт. Бывает, что желание командовать может побудить ребенка оставить игру с другом и играть с тем, кто меньше нравится, но слушается и подчиняется.

В 4-5 лет «игровые» конфликты в детском саду уже часто разрешаются без вмешательства взрослых. Воспитатель приходит на помощь в ситуации, когда ребенок кричит, топает ногами, гримасничает, ничего не объясняя.

Дети 5-6 лет начинают пользоваться общими правилами: «Надо делиться», «Продавец должен быть вежливым». У них иногда возникают споры во что играть, при этом конфликты могут возникнуть по поводу сюжета игры: какие в ней будут ситуации, персонажи и действия этих персонажей либо по поводу правил игры: правильно или неправильно действует тот или иной ребенок в игре.

Для решения конфликтов в детском саду старшие дошкольники часто пользуются «угрозами» пожаловаться воспитателю, перестать играть, дружить. Появляются такие обоснования, как: «Я первый», «Я тоже хочу», «Я врач и знаю, как надо лечить».

Среди наиболее часто встречающихся предпосылок конфликта является неподготовленность ребенка к школе, когда родители вовремя не позаботились о том, чтобы правильно соотнести режим ребенка и детского сада. Если в семье ребенку уделяли повышенное внимание, ни в чем его не ограничивая, то в большом коллективе обеспечить ребенку привычное количество внимания и полную свободу невозможно, соответственно, ребенок, не видя ожидаемого отношения со стороны воспитателя, испытывает неизбежные трудности и отказывается идти в детский сад. При этом родители считают, что причина этого – плохое к нему отношение, а причина не в отношении к ребенку, а в сложности включения ребенка в режим детского сада и в коллектив детей.

Причины межличностных конфликтов в дошкольных образовательных учреждениях могут заключаться и в неудовлетворительном социальном самочувствии педагогических работников. По результатам данных некоторых исследователей работники дошкольных образовательных учреждений в настоящий момент обеспокоены недостаточным вниманием общества к своим профессиональным проблемам, неудовлетворенностью социальным статусом, возможностями творческой самореализации, морально-психологическим климатом в коллективе, уровнем профессионализма. Все это является факторами возникновения конфликтов в педагогическом коллективе ДОУ [2].

Снижение стрессоустойчивости работников системы образования вызвано условиями социальной нестабильности, экономического кризиса в системе, отсутствия нормальных условий для работы дошкольных образовательных учреждений.

Среди общепризнанных можно выделить две категории факторов риска: это содержание труда, а также сопутствующие труду обстоятельства. Воздействуя на эти факторы, можно прогнозировать снижение негативных стрессовых состояний у педагогов на разных этапах

профессионального становления и повышение механизмов саморегуляции поведения в конфликтных ситуациях.

Для предотвращения конфликтов в дошкольном образовательном учреждении необходимо повышать уровень психологической и конфликтологической грамотности руководителей детского дошкольного учреждения. С этой целью в системах подготовки и повышения квалификации педагогических кадров целесообразно ввести соответствующие спецкурсы по конфликтологии.

Профилактика детских конфликтов, в первую очередь является задачей родителей, которые должны помочь ребенку правильно вести себя в ссорах и спорах. Одним из способов такой помощи являются игры вместе с ребенком, когда есть общая цель, переживания за общее дело, распределение обязанностей, согласованность действий. В этом случае ребенок учится уступать желаниям других или убеждать их в своей правоте, действовать для достижения общего результата.

Очень важны сюжетно-ролевые игры, например, когда ребенок становится врачом, продавцом, а комната – больницей, магазином. Любая роль предполагает взаимодействие: врача и больного, продавца и покупателя, что способствует развитию у ребенка навыка общения.

Существуют приемы и неигрового типа. В этом отношении важно приучать ребенка к приветствиям и прощаниям, обмену впечатлениями после игры, важно также приучать ребенка самому решать, когда начать и закончить игру, самостоятельно распределяя роли. Необходимо внимательно выслушивать ребенка и учить его объяснять свои чувства, контролировать собственные эмоции.

В детском саду чаще других попадают в конфликты эгоцентричные дети, причем им гораздо сложнее выходить из таких ситуаций, чем остальным детям.

Огромную роль в разрешении и предотвращении конфликтных ситуаций в детском саду, безусловно, играет личность воспитателя. Педагогам необходимо грамотно доносить информацию до родителей. Воспитателю необходимо информировать родителей в том, что будет происходить в детском саду и группе, не только в плане расписания и распорядка, но и в плане взаимоотношений и педагогических воздействий. Например, сообщая что-либо негативное про ребенка, всегда начинать с положительного отзыва и только, потом формулировать проблему. Воспитателю следует использовать различные формы и методы в работе с родителями (беседы и консультации с психологом, анкетирование, дни открытых дверей и многое другое).

В современных условиях достаточно важной является проблема социального развития личности в дошкольном возрасте, формирование

социально значимых духовных ценностей как основы развития отношений с другими людьми, при этом такими характеристиками должны обладать и сами педагоги, передавая их детям, что поможет им адекватно выбирать стиль поведения в конфликтных ситуациях.

Список литературы

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М.: ЮНИТИ, 1999. 409 с.
2. Сафронова М.В. Управление конфликтами в коллективе дошкольного образовательного учреждения: автореф. дисс....канд. пед. наук. М., 2000. 34 с.

«БАСКЕТ-МЕТОД» КАК СПОСОБ ОЦЕНКИ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Лихачева Е.Р.

магистрант кафедры социологии и управления
2 курс

Научный руководитель **Комарова О.А.**
доктор эконом. наук, профессор

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Оценка персонала в организации позволяет проанализировать, насколько эффективно работают сотрудники компании. Существует множество методов оценки и обучения персонала. В данной статье мы проведем подробный анализ такого современного метода оценки и обучения персонала организации, как «Баскет-метод».

«Баскет-метод», он же «in-basket test», – метод оценки и обучения на основе имитации ситуаций, которые часто встречаются в рабочей практике. С помощью него определяют, способен ли человек работать с большим количеством информации, принимать верные решения в нестандартных ситуациях [1].

Специалиста намерено ставят в ситуацию, которая в психологии называется «ситуация напряженной потребности». Он не может подвести других на подсознательном уровне, поэтому за короткий отрезок времени пытается решить поставленную перед ним задачу. Во время такого обучения, сотрудник проводит самоанализ, оценивает чужой опыт, учится с уважением относиться к чужому мнению, учится отстаивать свои решения.

«Баскет-метод» активно применяют при подборе секретарей, руководителей, офис-менеджеров. Уже на начальном этапе удастся понять, справится человек с работой или нет, насколько он склонен к обучению. Отвечая на большое количество писем, разбирая докумен-

ты, решая конфликты, он сам оценит, хочет ли занимать эту должность.

Приведем примеры игр по способу оценки «Баскет-метод»

1. Игра «Секретарь».

Описание ситуации:

Директор фабрики задерживается в командировке. Он звонит секретарю, просит отобрать материалы к докладу на тему «Оценка продукции СМИ». Все документы лежат у него на рабочем столе вместе с корреспонденцией за прошедшие два дня.

Цель задания:

Сформировать критерии, по которым отбирают необходимую руководителю информацию. Необходимо осознать поставленную цель, вспомнить свойства информации и отобрать нужную.

Подготовка к проведению «баскет-метода»:

Подготовьте 6 комплектов источников информации: письма от пенсионеров, крупных поставщиков и покупателей продукции, вырезки из газет или журналов, буклеты с выставок и так далее. Для каждого текста укажите автора: пенсионер, директор фирмы, название газеты и другое. В тексты включите противоречивую информацию. Проведение занятия: Поделите сотрудников на 3 группы. В каждой из них выберите ученика-секретаря и 2 помощников. Выдайте комплекты с информацией. Скажите секретарю за 5 минут написать план отбора данных. В последующие 5 минут поручите ему и его помощникам заняться сортировкой сведений. После предоставьте группам возможность выработки единого решения. Пусть сотрудники обсудят, какие документы и по каким критериям отберут для доклада. В конце занятия секретарь за 5 минут должен грамотно защитить интересы группы. Наблюдайте за ним, оценивайте его активность в нескольких направлениях. Не оценивайте сразу предложенные решения. Вы можете сделать лишь небольшие замечания. Дайте возможность участникам проанализировать прошедшее занятие. Вы можете оценить персонал дистанционно, используя минимальный бюджет.

2. Игра «Папка руководителя».

Баскет-метод «Папка руководителя» – решение текущих задач организации. Метод схож с вариантом «Секретарь», но больше подходит не для командной работы, а для одиночной. Используйте его для оценки личностных и профессиональных качеств, стрессоустойчивости.

Описание ситуации:

На должность директора завода назначили новый управляющий. Ему передали кучу накопившихся дел и бумаг. Он сталкивается с не-

далекими от реальности проблемами. Испытуемый должен в сжатые сроки все разобрать и решить, составить отчеты.

Цель задания:

Поставить ученика в трудную ситуацию, оценить навыки, профессиональные и личностные качества, возможный стиль управления.

Подготовка к проведению «баскет-метода»:

Оставьте не разобранный почту, составьте несколько докладных записок и заявлений на увольнение, список личных встреч, другую работу. Желательно создать нетипичные конфликтные ситуации между сотрудниками. Чем больше будет текущих задач и проблем, тем сложнее задание. Чтобы человек не упустил ничего из вида, оставьте листы ежедневника с записями. Подробно объясните, что нужно выполнить, дайте базовые указания. В противном случае «баскет-метод» обучения не будет эффективным. Учтите, что в первый рабочий день даже опытные управленцы не знают с чего начать. Попросите ученика вести подробный отчет. Не ставьте жестких дедлайнов, если знаете, что за короткий срок работу выполнить невозможно.

Для подведения итогов необходимо привлечь психолога, чтобы проанализировать личностные качества участника. Профессиональные навыки можно оценить самостоятельно. Сопоставьте результаты, выберите человека, который лучше всех справился с заданием.

В данном методе оценки персонала организации существуют свои преимущества и недостатки, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки «баскет-метода»

Преимущества	Недостатки
– выявляет навыки, которые нужны для перехода на новую должность;	– подготовка к процедуре требует времени; сложно анализировать результаты;
– мотивирует и заинтересовывает участников;	– необходимо подбирать новые задания;
– развивает нужные компетенции;	– некоторые соискатели отказываются от участия.
– можно проводить одиночные и групповые занятия.	

Таким образом, особенность метода состоит в том, что обучаемый получает весь объем документов одновременно (структурированных или в беспорядке), и, в процессе проведения «баскет-метода», вынужден для принятия решений пообщаться со множеством людей, чтобы собрать нужную информацию. Использование данного метода

на практике эффективно скажется на процессе обучения персонала и непосредственно на его оценке.

Список литературы

1. Панфилова, А.П. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям /А.П. Панфилова., СПб.: Изд-во «Питер», 2016. 271 с.

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Подольнец В.А.

*студент кафедры социологии и управления
4 курс*

Научный руководитель Деменко И.А.

*к.с.н., доцент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова*

Персонал представляет собой один из основных видов ресурсов любой компании. Хорошо подготовленные работники готовы существенно повысить степень рентабельности компании, а в нынешних условиях ведения бизнеса выжить смогут только компании с высоким доходом. Поэтому каждый управленец по управлению персоналом стремится к этому, чтобы в его команде трудились только профессионалы.

Сегодня администрация отлично понимает, какую роль играет подготовка работников в формировании компании. Обучение персонала – это целенаправленный, упорядоченный, планомерно и регулярно осуществляемый процесс освоения знаний, умений, навыков и способов общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и управляющих.

Некомпетентность работников и их нежелание трудиться, в конечном счете, непременно отразится на качестве коллективной деятельности над проектами и прибылью [2]. Для того, чтобы добиться от работников абсолютной отдачи, очень важно хорошо их обучить. Подготовка и развитие персонала дает возможность компании повысить уровень прибыльности бизнеса за счет роста производительности коллективной работы, ценности специалистов, а также их профессионального уровня. В ходе обучения работники сумеют сформировать навыки эффективной коммуникации, требуемые для установления оптимальных взаимоотношений с партнерами и клиентами.

Обучение необходимо даже в том случае, когда руководитель абсолютно удовлетворен эффективностью и качеством коллективной

деятельности в компании. Ведь для того, чтобы достичь успеха, необходимо регулярно идти вперед, находить новые возможности для развития компании и обладать способностью стремительно адаптироваться к изменению обстоятельств ведения бизнеса. Капиталовложения в обучение персонала могут помочь менеджеру гибко реагировать на запросы бизнеса и эффективно управлять организацией.

Важность непрерывного образования доказывают следующие ключевые факторы:

- введение новой техники, технологий, изготовление современных продуктов, увеличение коммуникационных возможностей;
- общество превращается в рынок с высоким уровнем конкурентной борьбы между государствами. Страны, имеющие передовую систему технического труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкурентной борьбы;
- постоянные и быстрые перемены в технологиях и информатике требуют постоянного обучения персонала;
- для компании более результативно и выгодно увеличение эффективности от ранее трудящихся работников на базе их постоянного обучения, нежели вовлечение новых сотрудников.

Но для того, чтобы обучение работников было действительно результативным, они должны сами понять, что это им необходимо. Работники должны иметь сильные стимулы, чтобы обучаться с полной эффективностью. Поэтому руководитель по управлению персоналом обязан помочь работникам понять значимость обучения, разъяснить, какую пользу оно им даст. Опытные и активные работники, которые увлекаются построением карьеры, склонны к стабильной работе над собой, для того чтобы достичь наиболее значительных итогов. А вот иных работников следует стимулировать. Применяя различные способы мотивации персонала для поощрения активных работников, которые желают приобрести новые знания, руководитель продемонстрирует им, что обучение не только целесообразно, но ещё и выгодно.

Как будет осуществляться обучение – на трудовом месте либо с отрывом от работы – определяется в основном тем, какие способы обучения станут использованы [1].

Обучение без отрыва от производства осуществляется в обычной рабочей обстановке: обучаемый применяет настоящие рабочие инструменты, спецоборудование, документацию либо материалы, которые некто станет применять и после окончания курса обучения. При этом обучаемый сотрудник рассматривается как частично эффективный сотрудник.

Обучение с отрывом от производства ведется за пределами трудового места, как правило, с применением специально упрощенных учебных инструментов и оснащения. Обучаемый сотрудник не является производительной единицей с момента начала обучения, его работа начинается с выполнения упражнений. Обучение с отрывом от основной работы может реализоваться в производственных помещениях фирмы - работодателя, в центре обучения, который посещают сотрудники нескольких разных фирм, либо в колледже.

Иногда сотрудников можно обучать только на рабочем месте, к таким формам обучения относятся: ротация операций, подготовка (репетиторство) и обучение таким типам работ, которые крайне редко требуются в ходе производственного процесса, и поэтому нет необходимости намеренно обучать навыкам их исполнения с отрывом от производства. Наоборот, теоретическая подготовка вряд ли может быть эффективно осуществлена в производственных условиях; обучающийся должен посещать учебное заведение, а это уже обучение с отрывом от основного места работы.

Вне трудового места методы проф. обучения предусмотрены для получения теоретических знаний и для обучения умению вести себя в соответствии с условиями производственной ситуации.

Помимо обучения на рабочем месте и за его пределами, возможно сочетание того и иного способа. К таким формам обучения относятся:

- экспериментальное либо эмпирическое обучение – подготовка посредством независимой работы, но в определенном логическом порядке;

- демонстрация и практическая деятельность под руководством – обучающий демонстрирует стажеру, как делать, затем обучающий предоставляет возможность сделать это самому рабочему, но под его управлением;

- программируемое обучение – в качестве педагога выступает книга либо машина, которая «ведет» ученика и время от времени проводит проверку его знаний постановкой конкретных проблем;

- обучение с помощью ПК – собственно программируемое обучение путем взаимодействия с компьютером, применение сети Интернет;

- обучение действием – подготовка в процессе исполнения операций, к примеру, участие вместе с другими в разработке плана либо группового задания, либо работа «во втором составе» другого подразделения.

Подготовка грамотных сотрудников считается успешной в том случае, когда затраты на его обучение меньше, чем прибыль в дальнейшем от его успеха. Поскольку определение результатов, достигается

мых с помощью обучения квалифицированных кадров, связано с некоторыми проблемами – мы можем увидеть экономическую результативность обучения в форме снижения издержек, которые можно считать весьма точно. Подготовка и обучение грамотных сотрудников затрагивает значимые условия социальной производительности. Улучшение профессионального мастерства благоприятно отражается на гарантии сохранения рабочего места, на возможностях повышения в должности, в расширении внешнего рынка труда, на величине прибыли компании, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации.

В компании, работники которой находятся в процессе непрерывного обучения, менеджеры расходуют значительную часть своего времени на результат согласованности действий в коллективной работе над проектами. Так как в процессе обучения у любого работника формируется иная система мышления, формируются новые подходы к работе, в этом случае не нужно забывать, что даже высококлассному специалисту вести весь план целиком в одиночку не по силам. Следовательно, в связи с этим у менеджера в процессе управления персоналом возникает задача командообразования, которая поможет ему справиться со всеми поставленными задачами.

В процессе коллективной работы над общей проблемой либо проектом сотрудники смогут получить новые знания и сформировать нужные фактические навыки в профессиональной сфере. Подготовка в ходе коллективной работы позволит им результативно достигать установленных целей в разных бизнес ситуациях.

Список литературы

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучение персонала компании / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. 264 с.
2. Дивиченко О.И., Демененко И.А. Предпринимательский климат как фактор конкурентного преимущества региона // Социально-гуманитарные знания. 2018. № 4. С. 102-107.
2. Троицкая, Н.А. Управление персоналом / Н.А. Троицкая, М.В. Шилимов. М.: КноРус, 2013. 624 с.
3. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность в компаниях строительного сектора экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. №3. С. 176-181.
4. Кошарная Г.Б. Мотивация современных российских предпринимателей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. № 4 (36). С. 146-154.

НЕОБХОДИМОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ АНТИДОПИНГОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

Стрельникова А.И.

студент группы МТПХ-11

БГТУ им. В.Г. Шухова

В современном мире значение спортивных побед на крупнейших международных турнирах велико не только в плане спортивных достижений, но и в политическом аспекте – национальный престиж; в экономическом – страны, лидирующие на международной спортивной арене, получают право проведения крупных международных турниров, привлекающих иностранный капитал в экономику страны; победы в престижных международных соревнованиях также улучшают материальное положение самих спортсменов. Эти и другие причины приводят к применению некоторыми спортсменами средств, улучшающих их физическое или психологическое состояние и являющихся запрещенными к применению спортсменами.

На протяжении нескольких десятков лет, особенно в последние годы, допинговые скандалы в профессиональном спорте стали настолько распространены, что о них говорят не только сами спортсмены, тренера, врачи и специалисты, но и люди, не имеющие отношения к спорту.

К допингу относят лекарственные препараты, применяемые спортсменами для искусственного, принудительного повышения работоспособности в период учебно-тренировочного процесса и соревновательной деятельности. В зависимости от вида спорта они могут обладать различными и даже противоположными фармакологическими действиями: от психостимулирующего до транквилизирующего, от мочегонного до кардиотропного влияния [1].

Разделяют субстанции и методы, запрещенные как в соревновательный период, так и во внесоревновательный период; субстанции и методы, запрещенные в соревновательный период; субстанции, запрещенные в отдельных видах спорта. Внутри этой классификации существуют классификации по воздействию на организм, химическому составу и т.д. [2]

Таким образом, применение допинга – нарушение основополагающих принципов Олимпизма; нарушение здоровья организма спортсмена, принимающего допинг; проблему потребления допинга можно

отнести к разряду нравственных, так как она ведет к неравному соотношению сил спортсменов, принимающих участие в соревнованиях.

Борьбу с допингом ведут специально уполномоченные спортивные организации, имеющие статус общественных и негосударственных. К таким организациям следует отнести Всемирное антидопинговое агентство (ВАДА) и Российское антидопинговое агентство (РУСАДА).

ВАДА – международное независимое агентство, занимающееся научными исследованиями, образованием, развитием антидопинговых возможностей и мониторингом Всемирного антидопингового кодекса, согласовывающего антидопинговую политику во всех видах спорта и во всех странах [3].

Основной задачей РУСАДА является защита фундаментального права спортсмена на участие в соревнованиях, свободных от допинга. Для реализации этой задачи РУСАДА, как и любые другие антидопинговые организации, применяет два принципиально разных принципа:

- информирование общественности и спортивного общества о ключевых положениях антидопинговых правил, формирование культуры нулевой терпимости к допингу, внедрение и поддержание различных по срокам проведения образовательных программ, обеспечивающих эффективное предотвращение использования допинга в спорте;

- планирование и проведение тестирования, расследование фактов возможных нарушений антидопинговых правил, обработка результатов и проведение слушаний по фактам нарушений, что позволяет гарантированное наказание спортсменов, тренеров, врачей и других представителей персонала спортсменов, нарушающих антидопинговые правила [4].

Большинство препаратов, относящихся к допинговым, свободно продаются в аптеках, применяются людьми, не относящимися к спорту. В случае обнаружения в пробе спортсмена следов применения допинга, к спортсмену применяются меры наказания вне зависимости от того, знал спортсмен, что принимает допинг или нет. Исключение составляют случаи наличия терапевтического разрешения, которое спортсмен обязан получить до начала применения препарата, методов или средств, являющихся допинговыми. Именно поэтому каждый спортсмен обязан следить за тем, какие препараты он принимает, а также проходить образовательные программы, основанные на положениях Всемирного антидопингового кодекса.

Антидопинговое образование необходимо реализовывать не только в формате специализированных лекций, проходящих онлайн

или два-три раза в год для действующих спортсменов и тренеров, его следует вводить в программы профессионального образования всех специальностей, связанных со спортивной деятельностью.

Антидопинговое образование подразумевает не только процесс обучения, воспитания и развития личности, направленный на формирование системы практических и теоретических знаний, умений, ценностных ориентаций, поведения и деятельности по принципу неприятия допинга, но и ответственное отношение к самому себе, своему здоровью, уважение правил соревнований, соперника, зрителей [5].

Антидопинговое образование необходимо для выработки негативного отношения к нарушению антидопинговых правил; формирования у спортсмена внутреннего убеждения о благородстве и справедливости спортивной борьбы. Развитие негативного отношения к применению допинга необходимо не только среди спортсменов, но и в тренерской среде, у руководства и педагогического коллектива, достичь которое возможно с помощью систематических теоретических занятий по антидопинговой проблематике. Большое значение имеет обеспечение специальной антидопинговой литературой спортсменов, тренеров, преподавателей физического воспитания [6].

Рост спортивного мастерства, высокие результаты на соревнованиях должны обеспечиваться не допинговыми средствами, а правильной, рациональной организацией тренировочного процесса, обеспечивающей необходимое научно-обоснованное чередование втягивающих, развивающих и подводящих к «пику формы» тренировочных нагрузок с обеспечением полноценного восстановления после них; разрешенные методы, ускоряющие восстановительный процесс; разрешенные к применению фармакологические средства, обеспечивающие ускорение восстановления, а также приспособление к высоким тренировочным нагрузкам.

Таким образом, применение допинга приводит к нарушению здоровья, уничтожению репутации спортсмена. Основу спорта составляет принцип честного и «чистого» соревнования. В рамках современных тенденций очень важное значение в воспитании моральных принципов честной спортивной борьбы спортсменов, тренеров, медицинского персонала имеет антидопинговое образование, которое необходимо проводить на этапе получения профессионального образования.

Список литературы

1. Федорович, С.В. Допинг и аллергия / С.В. Федорович. Мн.: БИТ «Хата», 1994. 80 с.
2. Официальный сайт РУСАДА [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://rusada.ru/upload/iblock/a84/2019%20Prohibited%20List%20RUS.pdf>. – Запрещенный писок 2019 года. – (Дата обращения: 21.11.2018).

3. Официальный сайт WADA [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.wada-ama.org/en/who-we-are>. – Кто мы. – (Дата обращения: 22.11.2018).

4. Официальный сайт РУСАДА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rusada.ru/about/mission/>. – Миссия. – (Дата обращения: 22.11.2018).

5. Бадрак, К.А. Экспериментальная антидопинговая образовательная программа и результаты ее внедрения (на примере молодых борцов) / К.А. Бадрак // Всероссийская научно-практическая конференция. 2011. С. 5-7.

6. Бадрак, К.А. Влияние экспериментальной антидопинговой образовательной программы на отношение молодежи к допингу, с учетом социально-педагогических факторов / К.А. Бадрак // Адаптивная физическая культура. 2011. №2. С. 8-11.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Соболева Т.Д.

магистрант кафедры социологии и управления

3 курс

*Научный руководитель **Гузаиров В.Ш.***

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Профессиональное развитие персонала направлено на его подготовку к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению сложных экономических задач.

Сущность профессионального развития персонала заключается в повышении уровня знаний, формировании умений, отработке навыков, овладении различными способами коммуникации, совершенствовании производственной и организационной культуры для удовлетворения личных потребностей и запросов организации.

Основной движущей силой профессионального развития является стремление личности к интеграции в социальный контекст на основе идентификации с социальными группами и институтами.

Основными составляющими профессионального развития персонала являются: профессиональная ориентация, обучение, повышение

квалификации, самообразование, совершенствование личностных качеств.

Профессиональное развитие есть результат взаимодействия потребностей и требований организации с характеристиками и интересами конкретного работника – только в этом случае этот процесс целенаправлен и результативен.

Исходя из этого, основная цель профессионального развития персонала, с точки зрения организации, состоит в повышении эффективности (максимизация) результатов использования потенциала персонала посредством реализации поставленных организацией целей и задач, улучшения социально-психологического климата в коллективе.

А с позиции работников, профессиональное развитие заключается в формировании и постоянном обогащении личностных характеристик, профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы для эффективного исполнения своих должностных функций, прав и обязанностей.

Профессиональное развитие персонала зиждется на основных принципах:

- целостность системы развития, преемственность различных видов и форм развития персонала;
- опережающий характер обучения и развития на основе прогноза научно-технического развития и условий развития организации;
- гибкость различных форм развития, возможность их использования на отдельных этапах развития;
- профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;
- построение системы развития персонала с учетом конкретных возможностей организации, социально-экономических условий его функционирования.

Принципы профессионального развития персонала, определяют методы профессионального развития, включающие:

- обучение персонала – планомерный и структурированный процесс приобретения знаний, умений, навыков работниками с использованием различных методов передачи знаний;
- профессиональную адаптацию – профессиональное освоение необходимой специальности;
- систему служебно-профессионального продвижения работников – перемещение работников по должностям в организации или подразделениях, осуществляемое при помощи социального лифта;
- реализацию деловой карьеры работников, которая может быть как горизонтальной, так и вертикальной;

- формирование кадрового резерва, состоящего из работников, способных к замещению вышестоящих позиций, и прошедших профессиональную подготовку и переподготовку;

- стимулирование персонала к дальнейшему личностному развитию и самосовершенствованию.

Отметим, что категория «система профессионального развития кадров» среди теоретиков и практиков сферы управления персоналом на настоящий момент крайне неоднозначна.

В частности, А.И. Турчинов считает, что совершенная система профессионального развития кадров предполагает в содержательном плане:

- подготовку нормативных актов, регламентирующих кадровую деятельность в области профессионального развития;

- анализ качественных и количественных показателей кадрового обеспечения организации;

- профессионально-должностное становление и карьерное продвижение кадров в организации;

- дополнительное профессиональное образование;

- организацию стажировок, инструктажей, тренингов;

- проведение квалификационных экзаменов, аттестации, курсов на замещение вакантных должностей [3].

Согласно мнению И.И.Шаталовой, базисными элементами системы профессионального развития персонала в организации являются:

- создание мотивации на обучение;

- профессиональное обучение персонала;

- управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;

- введение в должность и адаптация;

- формирование кадрового резерва [4].

Ю.Г. Татур утверждает, что система профессионального развития персонала включает следующие элементы:

- миссию;

- этапы и инструменты реализации;

- определение стандартов и регламента действий;

- определение потребностей в обучении;

- постановку целей обучения;

- реализацию;

- оценку эффективности и обратную связь;

- пересмотр и совершенствование в процессе работы [2].

В исследованиях, проведенных Ю.Н. Зайцевой, обосновывается наличие в системе профессионального развития персонала следующих подсистем: деловая карьера; обучение персонала; мотивация и стимулирование; работа с резервом; мониторинг развития и аттестация; ресурсное обеспечение профессионального развития; управление саморазвитием работника [1].

С процессуальной точки зрения функционирования этой системы, выделяют основные этапы: прогнозирования, планирования, управления, организации деятельности, ресурсного обеспечения и экспертизы качества развития профессиональной карьеры сотрудников.

Исходя из представленных в научной и учебной литературе авторских позиций по исследуемому вопросу, под системой профессионального развития кадров организации мы понимаем комплекс организационных, образовательных, информационных, нормативных и методических мероприятий, направленный на обеспечение должного уровня профессионального развития сотрудников в соответствии с задачами организации, ее стратегическими ориентирами и потенциалом. Структурными элементами данной системы, по нашему мнению, являются:

- элементы развития кадрового потенциала (формирование кадрового состава, составление штатного расписания, ротация, профессиональная карьера, замещение должностей, формирование кадрового резерва);
- элементы развития личностного потенциала (профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации, стажировка, наставничество, адаптация);
- информационные элементы (анализ рынка образовательных услуг, анализ конъюнктуры на образование внутри организации, персонализированная система данных о развитии кадров, результаты аттестации и оценки работы персонала);
- регламентационные элементы (нормативные и правовые акты, методические материалы, программно-целевые разработки, процедурные и должностная документация);
- элементы оценки уровня профессионального развития (методы и методики оценки, аттестация и сертификация персонала, критерии и показатели, прогнозирование и моделирования профессионального развития сотрудников).

Таким образом, ключевым моментом в процессе совершенствования профессионального развития кадров является определение потребностей организации в этой области. Как правило, на начальном этапе выявляются несоответствия между профессиональными знаниями

ми и навыками, которым должен обладать персонал организации и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности. Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует совместных усилий от самого сотрудника и его руководителя. Каждая из сторон дает свое видение этого вопроса, определяемое ее положением в организации и ролью в процессе профессионального развития.

Список литературы

1. Зайцева, Ю.Н. Обучение персонала на рабочем месте [Текст] / Ю.Н. Зайцева. М.: ЮНИТИ. 2017. С. 211.
2. Татур, Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста[Текст] / Ю.Г. Татур. М. 2014. №3. С. 23.
3. Турчинов, А.И. Стратегическое управление персоналом организации[Текст] / А.И. Турчинов. Краснодар, 2016. С. 49.
4. Шаталова, И.И. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения[Текст] / И.И. Шаталова. М., 2015. С. 178.

ИГРА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ ДОШКОЛЬНИКОВ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ

Татаринкова Т.П.

воспитатель

Кондратова И.С.

воспитатель

Ковалева М.В.

воспитатель

Процесс становления и развития личности человека неразрывно связан с формированием ценностей. Вопросы ценностей человека интересовали еще античных мыслителей. Так, в своем произведении «Государство» Платон рассуждал об идеалах и программе разностороннего воспитания. Большое внимание воспитанию в дошкольном возрасте уделял и Аристотель: «Ко всему, к чему можно приучить ребенка, лучше приучить его непосредственно с пеленок», – говорил античный мыслитель. Большое значение как средству эстетического и нравственного воспитания Аристотель придавал музыке.

Значимость воспитания подрастающего поколения посредством нравственных ценностей отмечали в своих произведениях и отечественные мыслители эпохи Киевской Руси: митрополит Киевский и всея Руси времен Ярослава Мудрого Илларион в произведении «Слово

о Законе и Благодати», князь Владимир Мономах, новгородский князь Святослав Игоревич.

Проблеме ценностного становления личности ребенка уделяли внимание известные ученые А. Макаренко, Ф. Прокопович, Е. Славинецкий, В. Сухомлинский, Л. Толстой, К. Ушинский, М. Каган, Б. Ананьев, Л. Выготский, И. Кон, А. Леонтьев, Л. Рубинштейн, Б. Лихачев и другие.

Ценность – это характеристика предмета или явления, обозначающая признание его значимости. Большой энциклопедический словарь понимает ценность как «положительную или отрицательную значимость объектов окружающего мира для человека, социальной группы, общества в целом, определяемую не их свойствами самими по себе, а их вовлеченностью в сферу человеческой жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений» [2].

Согласно федеральному государственному образовательному стандарту, деятельность детских дошкольных учреждений должна быть направлена на всестороннее развитие ребенка с последующей адаптацией в обществе, при этом социально-коммуникативное развитие, предполагающее «усвоение норм и ценностей, принятых в обществе; развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками; становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий; развитие эмоциональной отзывчивости, сопереживания, формирование готовности к совместной деятельности со сверстниками, формирование уважительного отношения и чувства принадлежности к своей семье и к сообществу детей и взрослых в Организации [9].

В процессе формирования нравственных ценностей дошкольников можно выделить основные возрастные этапы [4]:

Первый год жизни характерен потребностью ребенка в эмоционально-телесном контакте с матерью, что является первой социально-нравственной потребностью. В процессе такого общения формируется начальная форма эмоционально-нравственного понимания речи, *доверие, открытость окружающему миру*.

Последующие два года ребенка характеризуются осваиванием предметного мира с уяснением смысла и назначения объектов познания. Создание необходимых условий способствует формированию такой нравственной ценности как *сочувствие*, которое закладывает нравственную ориентировку ребенка в мире.

В младшем дошкольном возрасте (3-4 года) в общении с близкими взрослыми ребенок усваивает нравственный смысл таких позиций, как: «добрый–злой», «хорошо–плохо», что обеспечивает конструктив-

ные отношения с окружающим миром. Ребенок к концу третьего года приобретает *доверие, милосердие и послушание; трудолюбие* и потребность помогать старшим, заботиться о них.

В среднем дошкольном возрасте (4–5 лет) к уже сформировавшимся нравственным качествам добавляются такие как *умение подчинять свои желания требованиям других, ответственность за порученное дело, развиваются религиозные чувства, любовь к Богу.*

Для детей 5-6 лет характерно умение управлять своим поведением, формирование религиозных чувств не только на эмоциях, но и используя определенные знания, правильное представление о добре и зле, справедливости. Духовно-нравственное развитие ребенка этого возраста в процессе бытовой, игровой и изобразительной деятельности обеспечивает освоение основных принципов мировосприятия и мироустройства. Дети этого возраста способны идентифицировать себя с другими взрослыми, персонажами сказок. Доверие к взрослым и подражание им позволяет принять в положительном случае такую норму поведения, как *правдивость*.

В шесть-семь лет происходит осознание своего «Я» как устойчивого и определяющего личностное основание, сохраняющего в дальнейшем до взрослого возраста.

Некоторые исследователи отмечают следующие этапы в процессе формирования ценностных ориентаций в дошкольном детстве [5]:

- развитие эмоционального отношения к ценностям окружающего мира;
- формирование представлений и знаний о ценных, либо неценных, объектах и явлениях, понимания и принятия их значимости;
- формирование ценностного поведения, направленного на объекты и явления окружающего мира.

Ценности личности образуют систему ценностных ориентиров, которые формируются в процессе социализации личности и служат критерием норм и правил ее поведения [3].

В качестве основных ценностных ориентиров выступает формирование:

- ценностей здорового образа;
- социально-нравственных ценностей: сопереживания, доброты, отзывчивости и миролюбия, способности у дошкольников к позитивному взаимодействию, общению с другими людьми в ненасильственной форме;
- эстетических ценностей: представлений о красоте и чувстве гармонии, художественно-эстетической культуры у детей дошкольного возраста.

– ценностей познания и, как результат, любознательности и потребности в познании нового, интеллектуальных эмоций и чувств.

Свою специфику имеет формирование ценностей у детей с общим недоразвитием речи. При нормальном речевом развитии дети к 5 годам свободно пользуются развернутой фразовой речью, разными конструкциями сложных предложений. Они имеют достаточный словарный запас, владеют навыками словообразования и словоизменения. К этому времени окончательно формируется правильное звукопроизношение, готовность к звуковому анализу и синтезу [6].

Однако у некоторых детей при нормальном слухе и интеллекте резко задерживается формирование каждого из компонентов языка: фонетика, лексика, грамматика. Это нарушение впервые было установлено Р.Е. Левиной и определено как общее недоразвитие речи. У детей с ОНР отмечается нарушение звукопроизношения, недоразвитие фонематического слуха, выраженное отставание в формировании словарного запаса и грамматического строя. ОНР может проявляться в разной степени.

Общее недоразвитие речи (ОНР) – форма речевой аномалии, при которой нарушается формирование каждого из компонентов речевой системы: фонетики, лексики, грамматики. По результатам некоторых клинических наблюдений при нарушении речевого развития может нарушаться вся система ценностей, так как этот дефект существенно затрудняет общение ребенка с внешним миром, и негативным образом влияет на его самовосприятие. По мнению В.А. Калягина и Т.С. Овчинниковой данное обстоятельство определяется тяжестью нарушения, личностных особенностей и возраста ребенка [7].

Для детей дошкольного возраста усвоение правил поведения в социуме порой достаточно проблематично. Социальные нормы, а также воспитание в ребенке ответственности, бескорыстной помощи, сострадания лучше усваиваются в игровой деятельности, которая, как известно, является для ребенка дошкольного возраста основным видом деятельности.

Осмысление окружающего мира и своего места в нем, освоение соответствующих различным ситуациям моделей поведения происходит через игру. ФГОС дошкольного образования поддерживает точку зрения на ребенка, как на «человека играющего». В игре ребенку предоставляется возможность решить множество проблем, причем в ситуации повышенного интереса. Ребенок не только играет сам, но и наблюдает за играми других детей, а результате чего возникают предпосылки для формирования сознательного поведения, самоконтроля за

действиями и поступками, то есть происходит практическое освоение нравственных норм, правил поведения.

Любая игра способствует воспитанию не одной, а нескольких видов ценностей, вызывая разнообразные эмоциональные переживания, воспитывая коммуникативные и организаторские способности, волю, дисциплинированность, настойчивость и инициативу [1].

Г.Л. Селевко отмечает, что в процессе игры можно выделить те стороны ребенка, в которых он будет проявлять себя и раскрывать свой потенциал более полно [8].

Правильно подобранные развивающие игры, например, экологические, способны формировать и развивать у детей этические качества личности, как доброта, чуткость, восприятие прекрасного, забота и многое другое. Примеряя в игре на себя роли животных и растений, ребенок проникается к ним чувствами, сопереживает им.

Для детей-дошкольников, страдающих различными речевыми расстройствами, игровая деятельность является необходимым условием всестороннего развития их личности и интеллекта. Однако, у таких детей могут быть проблемы психологического характера, которые оказывают существенное влияние на процесс игровой деятельности., соответственно в зависимости от степени игровой взаимодействия ребенка с окружающими, следует выбирать коррекционные игры, которые подойдут конкретному ребенку.

Очень важно расширить представления ребенка с ОНР об окружающем мире, посредством изучения цвета, формы, животных, понятия времени и пространства и т.д. В подобных занятиях можно использовать обучающие карточки, игровые кубики, различные наглядные пособия, которые дети могут потрогать. Например, магнитные доски и другие подобные приспособления в процессе игры помогают развивать не только представления об окружающем мире, но и мелкую моторику, что является одним из важнейших компонентов развития речи, а кубики, мячики, особенно с ребристой и гладкой поверхностью помогают развивать и пространственные представления, определять размеры и формы.

Все игры, проводимые с ребенком, должны предполагать произнесение каких-то звуков: «бух», «му», «гав», «ко-ко» и т. д. Такие звукоподражания очень важны в процессе развития речи.

Важно стимулировать в ребенке желание говорить, а потому необходимо хвалить и радоваться любому произнесенному звуку.

Необходимо помнить, что каждый ребенок, особенно ребенок с нарушением речи нуждается в одобрении и поддержке в процессе иг-

ры или после завершения какого-то действия, что является лучшим стимулом для ребенка, равно как желание общаться с друзьями.

Таким образом, формирование и динамика ценностных ориентаций у детей с нарушенным речевым развитием имеет огромное значение, поскольку они являются основой, на которой происходит дальнейшее развитие личности ребенка.

Список литературы

1. Бикмуллина О.В., Маркелова Ю. В. Значение игры в формировании нравственных ценностей у детей старшего дошкольного возраста // Инновационные педагогические технологии: материалы V Международ. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). – Казань: Бук, 2016. – С. 12-15. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/207/11140/> (дата обращения: 23.11.2018).
2. Большой энциклопедический словарь / Ред. А. М. Прохоров. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Большая Российская энциклопедия, 2000 . 1456 с.
3. Буре Р. С. Социально-нравственное воспитание дошкольников: Метод. пособие / Р. С. Буре. М.: Мозаика-Синтез, 2011. 80 с.
4. Гладких Л.П. Возрастные закономерности духовно-нравственного развития и воспитания детей первых лет жизни / Л.П. Гладких //Вестник ПСТГУ. 2008. Вып. IV: Педагогика. Психология. С. 84–91.
5. Голубков В.О., Кузнецова А.В., Ушков М.Ю. Ценностные ориентации детей старшего дошкольного возраста как фактор нравственного воспитания // Вопросы дошкольной педагогики. 2016. № 3. С. 14-17. URL <https://moluch.ru/th/1/archive/41/1329/> (дата обращения: 21.11.2018).
6. Жукова Н.С. Преодоление недоразвития речи у детей. М., 1994. 96 с.
7. Калягин В.А. Логопсихология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.А.Калягин, Т.С.Овчинникова. М.: Академия, 2006. 320 с.
8. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. Г.К. Селевков 2-х т. Т. 1. М.: Народное образование, 2005. 556 с.
9. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gdoy115.ru/fgos/prezentatsiya_fgos.pdf.

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ С ЗАЙКАНИЕМ В ДЕТСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Татаренцева Е.В.

воспитатель

Зайцева Ж.В.

учитель-логопед

Черная О.Ф.

воспитатель

Изменения, произошедшие в нашей стране за последние годы, затронули все сферы жизнедеятельности человека, в том числе и образовательную, обнаружив проблемы, связанные с патриотическим воспитанием детей.

Под патриотизмом понимают сложное личностное образование, в обобщенной форме выражающее любовь к своему Отечеству. Патриотизм предполагает знания об истории, культуре, традициях своего Отечества: проявление познавательного интереса к его прошлому и настоящему, в частности, к прогрессивному развитию своего государства, чувство национальной гордости, а также активную творческую деятельность на благо Отечества.

Патриотическое воспитание детей дошкольного возраста предполагает активное взаимодействие с окружающим миром, проявление интереса, любознательности, сопереживания ему, восприятие духовно-культурных ценностей. Патриотическое воспитание в дошкольном возрасте чрезвычайно важно, так как в этот период происходит формирование как культурно-ценностных ориентаций, так и национально-культурной самоидентификации. Усвоенные знания, навыки, привычки, способы поведения детей данного возраста являются фундаментом дальнейшего развития личности.

Вопросы патриотического воспитания дошкольников рассматривались многими исследователями: Р.И. Жуковской, Л.И. Беляевой, С.А. Козловой, Н.Ф. Самсонюк, Р.Ш. Халиковой, Е.И. Корнеевой и др.

Основной целью образовательной области «Социально-коммуникативное развитие» федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) является позитивная социализация детей дошкольного возраста, приобщение детей к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства, а одним из основных направлений реализации образовательной области «Социально-коммуникативное развитие» является патриотическое воспитание детей дошкольного возраста [4].

Целью работы по патриотическому воспитанию, в рамках реализации ФГОС ДО, является создание оптимальных условий для формирования патриотических чувств и становления активной гражданской позиции дошкольника, при этом необходимо реализовать следующие задачи:

- способствовать сформированию у ребенка отношения к себе как полноправной личности;
- способствовать развитию основ патриотических и гражданских чувств, развитию этнической идентичности ребенка;
- воспитывать чувство привязанности к родному краю, гордости за историю страны, ее народ, культуру, уважение к обычаям, традициям своего и других народов.
- развивать способность к толерантному общению, позитивному взаимодействию с ровесниками, родителями, другими людьми;
- ориентировать родителей воспитанников на патриотическое воспитание детей в семье.

Свои особенности имеет патриотическое воспитание дошкольников с общим недоразвитием речи. Одной из важнейших функций человека является речевая функция, а в процессе речевого развития формируется познавательная деятельности, способности к понятийному мышлению. Овладение ребенком речью способствует осознанию, планированию и регуляции его поведения.

Одним из нарушений речи является заикание, которое отрицательно влияет на все психическое развитие ребенка, отражаясь как на его деятельности, так и на его поведении. Заикание отражается и на умственном развитии, так как речь и мышление тесно взаимосвязаны, а так как речевое общение заикающегося ребенка ограничено, затруднен и процесс познания ребенком окружающей действительности [2].

Отрицательно влияя на формирование личности ребенка, заикание способствует развитию отрицательных качеств характера (застенчивости, замкнутости, чувства неполноценности) и соответственно затрудняет взаимоотношения с окружающими, особенно в детском коллективе.

Патриотическое воспитание дошкольников, в том числе и заиканием как формой нарушения речи по ФГОС определяет методы работы с дошкольниками:

- обустройство патриотических уголков в ДОУ;
- организация экскурсий по достопримечательностям родного края, посещение музеев, выставок;
- организация тематических мероприятий (праздники, утренники, соревнования, конкурсы);

проведение тематических занятий-рассуждений на тему любви к Родине, чтение соответствующих произведений, заучивание стихотворений, просмотр фильмов, передач [1].

Ежегодно в дошкольном образовательном учреждении составляется план по патриотическому воспитанию, который охватывает все формы и методы методологической и воспитательной работы. Примерный перечень мероприятий и тем занятий, предусмотренный планом, включает: мероприятия, посвященные государственным и народным праздникам, спортивные конкурсы, тематические занятия по изучению природы, особенностей, традиций родного края, государственной символики.

При планировании логопедических занятий патриотической тематики с заикающимися детьми, необходимо учитывать умственные возможности таких дошкольников – развитие их мышления, способности к обобщению, анализу. Подбор лексики к каждому занятию должен согласовываться между учителем-логопедом и воспитателем.

Патриотическое воспитание дошкольников с заиканием необходимо осуществлять дифференцировано, учитывая возрастные и индивидуальные особенности таких детей, причем эта работа должна проходить комплексно с широким использованием педагогических средств: иллюстративных материалов, художественной литературы, музыкальных произведений и предметов народно-прикладного искусства, диафильмов, слайдов.

Посредством коррекционной логопедической работы необходимо способствовать формированию системы знаний об окружающем мире, воспитывать у детей уважение к старшему поколению, любовь к своей семье, дому. Благодаря познавательным способностям, дети дошкольного возраста способны проявлять устойчивый интерес к Родине, к происходящим в ней событиям, природе.

Очень важно в воспитании детей знакомство с жизнью и подвигами великих патриотов земли Русской: с Преподобным Сергием Радонежским, князем Александр Невский, знаменитые слова которого: «Не в силе Бог, а в правде» до сих пор помнят потомки, а также с Дмитрием Донским, великими полководцами – М.И. Кутузовым, А.В. Суворовым. Все они являются высоким патриотичным примером для детей.

Важным средством патриотического воспитания дошкольников с нарушениями речи благодаря своей эмоциональности, образности, являются произведения народного творчества. Сказки, прибаутки, загадки, поговорки воспитывают в детях гордость за свой народ, любовь к родному языку.

В процессе занятий важно знакомить детей с произведениями устного народного творчества, и, прежде всего со сказками, объясняя, почему сказка называется народной. Народные сказки представляют для детей немалый интерес. Сказка показывает жизнь человека в обществе, особенности взаимоотношений между людьми. Передача нравственного поведения в них происходит не через абстрактные понятия, а через действия реальных героев, поведение которых значимо для ребенка. Дошкольников привлекают и сюжетные игрушки по мотивам сказок, которые воспитатель может использовать в качестве иллюстрации во время рассказывания.

В процессе рассказывания сказок важно активизировать глагольный словарь детей с заиканием, используя разнообразные глаголы «жить», «воевать», «любить», «слушать».

Частью занятия, посвященного народному творчеству, является ознакомление детей с пословицами, при этом воспитатель объясняет их содержание, скрытый смысл, возможные варианты использования. Большие воспитательные возможности содержат пословицы патристического содержания, которые создавались народом во все времена. Достаточно эффективной будет игра, в которой воспитатель говорит начало пословицы, а дети – ее продолжение. Интересно проходит занятие, на котором дети знакомятся с русскими пословицами, посвященными временам года.

Следует учитывать, что наиболее понятны дошкольникам пословицы общеутвердительного содержания с образными сравнениями и пословицы с собственными именами; пословицы, отражающие близкие, знакомые и понятные явления, и напротив, затрудняют восприятие пословиц незнакомые слова, обозначающие ранее неизвестные детям предметы, явления, образы, о которых идет речь в пословице [3].

На логопедических занятиях необходимо использовать отдельные образные выражения, заимствованные из фольклора, которые дети запоминают, а также загадывать загадки.

В процессе занятий важно рассказывать дошкольникам о декоративно-прикладном творчестве других народов нашей страны, организуя уголки творчества, где дети могут рассматривать народные игрушки, предметы декоративно-прикладного искусства или альбомы с их изображением. На занятиях ребята с заиканием рассматривают, описывают, изображают предметы народного творчества. В работе по ознакомлению с народным искусством педагог использует краеведческий материал.

На занятиях по изобразительной деятельности детей знакомят с игрушками и с предметами народно-декоративного искусства, а затем

они передают свои впечатления в рисунках, аппликации, лепке. Все это обогащает и углубляет детские представления об искусстве, языке и быте разных народов.

Отметим, что необходимым компонентом патриотического воспитания дошкольников с заиканием является взаимодействие с родителями, семьей ребенка. Для повышения эффективности такого сотрудничества проводятся тематические собрания, беседы, привлечение родителей к организации и участию в мероприятиях дошкольного образовательного учреждения.

Таким образом, патриотическое воспитание как неотъемлемая составляющая духовно-нравственного развития личности ребенка с заиканием является средством в коррекционно-развивающей работе с данной категорией детей и является важным фактором формирования патриотических чувств, воспитания любви и интереса к нашей Родине, к ее великому народу.

Список литературы

1. Борисова Е.В. Патриотическое воспитание детей дошкольного возраста с нарушениями речи /автореф. дис...канд. пед. наук. М., 2010. 23 с.
2. Кондратенко И.Ю. Формирование эмоциональной, лексики у детей с общим недоразвитием речи старшего дошкольного возраста /автореф. дис.канд. пед. наук. М., 2003. 23 с
3. Самсонюк, Н. Ф. Народные пословицы в патриотическом воспитании детей старшего дошкольного возраста /автореф. дис...канд. пед. наук. М., 1983. 35 с.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gdoy115.ru/fgos/prezentatsiya_fgos.pdf.

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Товстошкур А.Ю.

*студентка кафедры социологии и управления
4 курс*

Научный руководитель Комарова О. А.

*доктор экон. наук, проф. кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современное время быстро развивающихся технологий развитие кадров является для любой организации жизненно необходимой потребностью. Компании вынуждены работать гибко, развивать от-

ношения с партнерами и собственными сотрудниками, пересматривать приоритеты в развитии. Руководство организаций стремятся идти в ногу со временем и завоевать свою нишу на рынке, для этого выделяют огромное количество средств для развития персонала. Данные расходы рассматриваются как инвестиции в будущее организации, таким образом подготовка и переподготовка кадров приобретает стратегическое значение [3]. Таким образом, перед руководством компании встанет проблема формирования постоянно обучающейся организации. В Российскую практику постепенно внедряются современные методы обучения, которые эффективно используются в Европе.

Secondment. Метод заключается во временном переводе работника на другое место работы или в другое подразделение, спустя некоторое время работник снова возвращается к своим рабочим обязанностям. Данный способ обучения применяют те организации, в которых ограничено профессиональное продвижение и развитие персонала, с целью приобретения новых знаний и навыков.

В Российской практике обучение по методу secondment не практикуется, так как механизм перемещения работников в другие компании и организации не отработан и законодательно не закреплен.

Метод budding представляет собой закрепление за работником «buddy» или по-другому - партнера, который в течение определённого времени наблюдают за деятельностью работника, а после выносит рекомендации по повышению эффективности его работы.

Необходимо, чтобы «buddy» был обучен давать объективную оценку и грамотно преподнести информацию. Основное преимущество - сотрудник получает объективную оценку со стороны эксперта. В большинстве случаев персонал со временем начинает выполнять работу на автомате, поэтому не лишним будет получить рекомендации от специалиста по совершенствованию организации своей работы, коррекции поведения и устранению недостатков.

Shadowing. Метод достаточно популярен на западе, переводится как «быть тенью», идеально подходит для обучения всех работников [2]. Суть метода заключается в следующем: сотруднику у которого намечается повышение, позволяют понаблюдать за работой специалиста того уровня, до которого его хотят повысить, побыть его «тенью». Понаблюдать за его работой, зафиксировать ключевые рабочие моменты в течение рабочего времени. Таким образом, сотрудник становится свидетелем «двух дней жизни специалиста», после чего анализирует, каких знаний и навыков у него недостаточно, такие вопросы и проблемы ему предстоит решать в новой должности. После этого с

сотрудником проводится беседа о его готовности или неготовности занять новую должность.

Кейс обучение. Это разбор практических ситуаций из жизнедеятельности организации. Предполагает анализ, групповое обсуждение, дискуссию. Сотрудники должны активно обсуждать ситуации (кейсы), высказывать свои мнения, предложения, рекомендации, а специалист наблюдает за ходом обсуждения и может вмешаться, если сотрудники отойдут от темы обсуждения проблемы.

Данный метод учит анализировать информацию, генерировать идеи, выявлять проблемы, искать пути их решения, а также работать в команде.

Основными преимуществами метода являются:

- каждый сотрудник имеет возможность высказать свое мнение и выслушать мнение окружающих;
- в основу кейсов заложены реальные актуальные проблемы;
- высокая активность участников в ходе обсуждения.

К недостаткам можно отнести:

- метод может занимать достаточно много времени;
- при неэффективной организации работы группы дискуссии и обсуждения может не получиться, а, следовательно, процесса выработки решения может не состояться;
- высокие требования к квалификации специалиста, который организует работу группы.

Тренинг является достаточно эффективным методом обучения при условии, что основная его цель - это овладение конкретными навыками и умениями, а также их развитие. Тренинг положительно воздействует на мотивацию персонала. При грамотном проведении тренинга сотрудники несколько месяцев могут ходить воодушевленными и способными к продуктивной деятельности. Целесообразно проводить такие мероприятия не реже одного раза в квартал, а после окончания тренинга проводить целый комплекс мероприятий, которые будут направлены на поддержание и закрепление материала.

Деловая игра. Это наиболее близкий метод к реальной профессиональной деятельности обучающихся. Деловая игра предполагает наличие определенного сценария (модели ситуации), правил работы и вводной информации необходимой для дальнейшей работы. Деловая игра позволяет детально изучить проблему, оценить готовность работников решать различные задачи, творчески подходить к решению вопросов.

Метафорическая игра. Предполагает выбор метафоры для решения проблемной ситуации, а по окончанию игры производится анализ

возможного внедрения мероприятий, выработанных в ходе игры. Этот метод обучения позволяет абстрагироваться от проблемы, подойти с другой стороны, развивает творческое мышление, дает возможность по-новому взглянуть на ситуацию.

Ролевая игра. Наиболее эффективно применение данного метода при обучении руководящих кадров, кандидатов для зачисления в кадровый резерв. Суть метода: сотрудникам дают определенные роли (руководителя, клиента и другие), после чего моделируется определенная ситуация и проблема. В ходе игры участники должны решить поставленную перед ними учебную задачу исходя из своей роли. Данный метод обучения позволяет оценить работу и поведение учащихся в той или иной ситуации, выявить ошибки и обсудить их со специалистом.

Ролевая игра обучает навыку межличностного общения. Находясь в определённой роли участникам легче понять мотивы поведения своего персонажа, а также других игроков.

Мозговой штурм. Достаточно доступный и при правильной организации эффективный метод. Позволяет выработать новые решения, возможности, предложения, рекомендации по определенной существующей проблеме. Участники делятся своими мыслями и идеями друг с другом в результате чего возникают новые. Идеи могут быть абсурдными и нереалистичными, но они имеют право на существование. Важно, что сотрудники могут высказывать любые идеи и предложения, приходящие им в голову, и никто не должен критиковать их, нужно собрать как можно больше идей. В конце штурма все идеи группируются по темам и происходит отбор наиболее перспективных.

Поведенческое моделирование. Метод учит конкретным навыкам и умениям и достаточно прост в применении: наставник объясняет и показывает новичку, как выполнять ту или иную работу, после чего обучаемый сам должен воспроизвести данную модель поведения, то есть попытаться выступить в роли наставника. Обратная связь позволяет закрепить знания и навыки учеником, а наставнику предоставляется возможность увидеть, насколько правильно ученик справляется с задачей.

Сторителлинг. Дословный перевод – «рассказывание историй», заключается в том, чтобы с помощью историй из жизни организации обучать молодых сотрудников. [4]. Например, на этапе подбора персонала можно использовать данный метод. Представитель компании посвящает кандидатов в традиции организации, ее успехи, философию, корпоративную культуру. В период адаптации также можно прибегнуть к данному методу: нового сотрудника ознакомить с основ-

ными документами организации, ее правилами, организационной структурой, должностной инструкцией и т.д. Сторителлинг подходит для больших организаций, помогает быстрее адаптироваться и формирует лояльность персонала.

Обучение действием. Эффективный способ обучения и развития менеджеров без отрыва от работы. В основу метода заложено формирование микро-группы численностью до 5 человек. В ее состав входят ключевые специалисты, которые должны решить определенную поставленную перед ними проблему. Несколько раз в неделю на протяжении года им предстоит встречаться и предпринимать меры по решению конкретной задачи. Менеджерам предоставляется возможность решать поставленные задачи, работать в команде, проявить свои задатки и способности.

Обучение в рабочих группах. Данный метод похож на предыдущий, но есть некие отличия: в состав группы входят сотрудники различной профессиональной категории, численность может достигать 10-15 человек, из числа участников выбирается руководитель, который будет следить за дисциплиной, составлять графики встреч и координировать работу группы. Все предложения и идеи, выработанные группой, необходимо представлять начальству.

Баскет-метод. Обучающемуся предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется навести порядок на рабочем столе, разобрать деловые бумаги, письма, счета, отчеты. Ученик должен самостоятельно попытаться выполнить работу, проанализировать и упорядочить документы, выявить проблемы, предложить решения. Метод развивает способности к анализу, синтезу, работе с документацией, кроме того повышает личностную активность и позволяет попробовать себя в новой должности [1].

Таким образом, в настоящее время существует огромное количество методов для развития и обучения персонала, которые постоянно совершенствуются и обновляются, так как данную необходимость диктует современная реальность, ведь общество активно развивается, внедряются новые технологии, программы, законы, возникает необходимость обучения и повышения квалификации кадров. Многие известные компании вырабатывают собственные методы обучения персонала, которые подходят под специфику конкретно их организации. Всё большую популярность набирают активные методы обучения такие как: тренинги, ролевые игры, кейсы, баскет-метод и другие.

Каждая организация самостоятельно выбирает методы обучения и развития своих кадров исходя из своих возможностей и масштаба. Рекомендуются применять разнообразные методы обучения для полу-

чения большей эффективности и поиска наиболее успешной модели для развития кадров конкретной организации.

Список литературы

1. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему обучения персонала. Практическое руководство для специалиста по обучению. СПб: Речь, 2014. 320 с.

2. Дирксен Дж. Искусство обучать: как сделать любое обучение нескучным и эффективным. М. : Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2013. 276 с.

3. Магура М.И. Обучение персонала фирм в бизнес-школах: проблемы и реалии//Управление персоналом, 2014 № 7. С. 24 – 32.

4. Резанович Е.А., Горшенин В.П. Обучение персонала как средство преодоления экономического кризиса на предприятии // Фундаментальные исследования. 2015. № 12-5. С. 1041-1045.

Научное издание

ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

Материалы Всероссийской
научно-практической конференции

Подписано в печать 30.11.18 Формат 60x84/16. Усл. печ.л. 17,3 Уч.-изд.л. 18,6
Тираж 100 экз. Заказ Цена
Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете
им. В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46