



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

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

**Материалы международной
научно-практической конференции**

(Белгород, 15-16 мая 2019 г.)



**Белгород
2019**

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

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

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ:
ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Материалы международной
научно-практической конференции

(Белгород, 15-16 мая 2019 г.)

Белгород
2019

УДК 316.734:304
ББК 60.522.67
С69

Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности : материалы междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 15-16 мая 2019г.)/Белгор. гос. технол.ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. – 388 с.

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

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

Статьи публикуются в авторской редакции.

**УДК 316.734:304
ББК 60.522.67**

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС
КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И
ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Мохаммад Амин, Никулина Н.В. Астахов Ю.В.	Заман «Работа с противоречиями» – смысл превентивного управления организационными конфликтами.....	9
Батанова Е.П.	Кадровый потенциал в условиях реформирования органов местного самоуправления	14
Бахарев В.В., Демина В.А.	Актуальные проблемы управления жизнеустройством детей-сирот	20
Бубело А.Ю.	Понятия «архитектурно-ландшафтное пространство» и «архитектурно-ландшафтная среда» города, их соотношение и тенденции социального восприятия	25
Вервейко О.И.	Территориальное общественное самоуправление: проблемы развития ...	33
Герасименко О.А., Авилова Ж.Н.	Функции стереотипов в социальной системе	40
Данакин Н.С., Турьянский В.А.	Сущность компетентностного подхода в региональной образовательной системе как объекта управления	45
Женихова Л.А.	Проблема ресурсного обеспечения управления муниципальными проектами	50
Зырянова М.О.	Корпоративные средства массовой информации как эффективный канал внутренней коммуникации	55
Конев И.В., Жданов В.Н. Кравченко Е.Ю.	Вопросы влияния цифровизации общества на современные социальные технологии	59
	Рейтингование как инновационная технология управления.....	65
	Усиление степени взаимосвязи кадрового потенциала и социально-психологических факторов	71

Куроптева А.С.	Формирование корпоративных ценностей как инструмент воздействия на организационную культуру	75
Мамонова К.С.	Стратегия развития персонала: всем ли организациям она нужна?....	79
Нерубенко К.А.	Повышение корпоративной социальной ответственности современных организаций	84
Приставка Т.А., Левицкая К.М.	Влияние глобализации на социокультурные процессы	88
Реутов Е. В., Реутова М.Н., Шавырина И. В.	Трудовые ценности и установки жителей российской провинции	92
Романцов Р.С., Приставка Т.А.	Важность организационной культуры в управлении предприятием	97
Рыбачок Е.А., Моисеев В.В.	Проблемы жилищной политики в Российской Федерации	100
Савчук С.С.	Глобализация в современном мире ..	104
Товстошкур А. Ю.	Профессиональное развитие как фактор успешного карьерного роста персонала	109
Шкарлет А.А.	Городская агломерация как открытая сложная система с обратной связью ..	112

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Акифи Шах Султан	Востребованность компетентностного подхода к оценке и совершенствованию деятельности государственных служащих	121
Мохаммад Заман Амин, Никулина Н.В.	Эффективность превентивного управления организационными конфликтами: факторы и препятствия ...	125
Астахов Ю.В., Везенцев А.А., Бубело А.Ю.	Кадровый потенциал как ключевой фактор устойчивого развития муниципальных образований	128
Беляева Д.А.	Влияние эффективности управленческих решений в организации	135
Везенцев А.А.	Влияние городской среды на формирование и развитие кадрового резерва	

	ва в системе муниципальной службы	138
Газнави Л.В.	Роль социально-психологического климата в управлении персоналом организации	145
Данакин Н.С., Федина К.В.	Межличностная аттракция в контексте наставничества	149
Данакин Н.С., Шкилев В.В.	Риски применения рейтинг-технологий в вузовском образовательном процессе	155
Демененко И.А., Дивиченко О.И.	Условия формирования предпринимательского климата в сфере малого бизнеса	161
Демина В.А.	Фокус-групповые исследования при партисипативном проектировании городской среды	166
Дорошев Б.А.	Информационное обеспечение системы управления персоналом	174
Жигайло К.Ю.	Факторы, влияющие на изменения в социокультурных процессах	177
Зуева А.В.	Система стимулирования труда персонала как важнейшая составляющая процесса управления персоналом организации	181
Зырянова М.О.	Новые медиа в современной действительности	184
Комарова О.А.	Приоритетные направления развития образования в условиях становления информационного общества	188
Конев И.В., Закервашевич М.И.	Социально-психологический климат коллектива как объект исследования	193
Кривошеева А.С.	Управление системой стимулирования трудовой деятельности	199
Литвиненко Ю.В.	Особенности формирования социального предпринимательства в молодежной среде	203
Новикова Д.С.	Повышение корпоративной социальной ответственности государства и бизнеса	207
Орленко Т.А.	Венчурные проекты в условиях современной России	212
Строкова А.Р.	Удовлетворенность и лояльность как	

	ключевые компоненты приверженности персонала организации	216
Тарадейко Ю.В.	Роль мотивации персонала в развитии организации	220
Тетеркина М.В.	Диагностика системы развития персонала как фактор повышения эффективности деятельности организации	223
Турьянский В.А.	Особенности управления муниципальными проектами	227
Фомин В. Н.	Трудности в осознании социального менеджмента как учебной дисциплины	229
Франкив В.Р.	Актуальные проблемы современной миграции	233
Хорошун Н.А., Шамаева Н.В.	Формирование кадровой политики современного предприятия	239
Шамаева О.П., Хорошун М.В.	Совершенствование системы управления профессиональным развитием персонала	244

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

Булатов Е.В.	Некоторые юридические проблемы применения в России конвенции ООН против коррупции	248
Буряк Ю. Ю.	Трудовые подвиги советских железнодорожников в годы Великой Отечественной войны: по материалам Северо-донецкой железной дороги за 1941 г.	252
Зайцева Т.А.	Использование детектора лжи в трудовых правоотношениях	257
Лашина Л.С., Ломоносова А.В.	Революции и постреволюционные годы в истории Белгорода	260
Лашина Л.С.	Проблемы национализма в России в 90-е гг. XX в.	266
Подвигаило А.А.	Отдельные аспекты взаимоотношения России и стран Запада в контексте	

	сте обострения международных отношений на современном историческом этапе	272
Рудов Д.Н., Антонов А.Е.	Повышение уровня правовой культуры обучающегося по средствам деятельности филиалов кафедры	277
Эмиль Хершак Шепелева М.П.	Либеральный капитализм и Хорватия Анализ гендерной преступности в пореформенный период (1861–1917 гг.) на примере Курской губернии ...	281 294

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Алтухова А.В.	Методы обучения работников на рабочем месте и вне рабочего места ...	304
Антонова Е.А.	Методы оценки профессиональной компетентности управленческих кадров организации	307
Богданова Ю.В., Савенкова И.В.	Оценка эффективности обучения персонала	311
Бурлака А.Г., Авилова Ж.Н.	Совершенствование системы управления персоналом: основные методы и мероприятия	315
Буцык Е.В., Комарова О.А.	Оценка деловых качеств персонала: компетенции руководителя	319
Власова Е.А., Ахновская Ю.А.	Основные виды и этапы производственной адаптации персонала	323
Гогина Е.А.	Бюджетные источники кадрового пополнения организации	327
Зидра А.А., Савенкова И.В.	Тенденции современного рекрутинга персонала организации	330
Зуева А.В.	Влияние нематериального стимулирования на лояльность персонала организации	334
Калустов И.Е.	Принципы обеспечения безопасности труда в производственных условиях	337
Лихачева Е.Р.	Индивидуальный план развития и обучения персонала и способы его удержания в организации	341

Лысых А.С.	Сущность деловой оценки персонала	343
Начкебия М.С.	Применение методов изучения затрат рабочего времени для повышения эффективности трудового процесса ..	347
Осиченко В.А.	Концептуальные подходы к системе подбора персонала организации	351
Переверзева С.С.	Теоретические основы изучения адаптации персонала в организации ..	356
Погорелова А.С., Голикова И.В.	Принципы кадрового планирования ..	360
Подольнец В.А.	Определение потребности в обучении персонала организации	364
Решетникова А.А., Савенкова И.В.	Основные требования к условиям труда специалиста по работе с персоналом организации	368
Сальников И.В.	Правовые нормы, регулирующие систему оплаты труда персонала государственных и муниципальных учреждений	372
Тимошина И.Р., Хорошун Н.А.	Актуальные проблемы обучения и повышения квалификации персонала организации	375
Шелковая В.В.	Теоретические аспекты изучения социально-психологического климата в коллективе	379
Ширина Ю.В.	Особенности адаптационного периода работников	383

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

«РАБОТА С ПРОТИВОРЕЧИЯМИ» – СМЫСЛ ПРЕВЕНТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ

Мохаммад Заман Амин

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

Никулина Н.В.

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

Деятельность руководителей непосредственно связана с разрешением противоречий, которые появляются в организационных системах. Цель данной статьи – обоснование положения о том, что смысл превентивного управления организационными конфликтами заключается в «работе с противоречиями».

Эти противоречия могут актуализироваться в форме конфликтов и носить латентный характер, при этом, создавая социальную напряженность в организациях и являясь главным звеном в формировании конфликтов. Деятельность руководителей в конечном счете направлена на разрешение указанных противоречий, т.е. управление конфликтами (латентными или актуальными, формирующимися или уже проявившимися в организации), и является важной функцией руководителя различного уровня.

Исходя из того, что организационный конфликт – это столкновение различных сил, сторон, мнений и т.п. Отметим два момента.

Во-первых, наличие двух и более сторон социального взаимодействия еще не способствует возникновению конфликта. Необходима противоположность сторон, т.е. их взаимодействие, в процессе которого они полагаются друг на друга (не существуют по отдельности), и исключают друг друга. «Лишь доведенные до крайней степени противоречия – утверждал Гегель, – многообразные моменты становятся детальными и жизненными по отношению друг к другу и приобретают в нем ту отрицательность, которая есть

имманентная пульсация самодвижения и жизненности» [1].

Степень противоречия существенно отличается от обычного разногласия сторон до их явного противоборства. Поэтому возрастает уровень напряженности противоречия. Таким образом, рассмотрим три вида противоречия в зависимости от степени его напряженности: разногласие, соперничество и конфликт. Схематически представим это так.

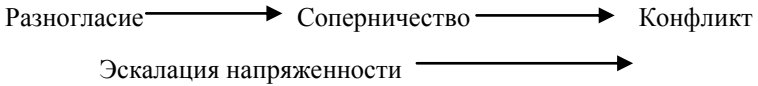


Рис. 1. Виды противоречия в зависимости от степени его напряженности

Следует заметить, что «разногласие» в контексте анализа генезиса противоречия не подразумевает «расхождение» его противоречивых сторон и утрату их взаимодействия. Наоборот, оно означает определенное состояние противоречивого взаимодействия, характеризующееся большей статичностью в отличие от состояний соперничества и тем более конфликта.

Эскалация напряженности при движении от разногласия сторон к их соперничеству и от него к конфликту связана с переходом от состояния статичного взаимодействия к состоянию динамического (динамического) взаимодействия. С учетом данного обстоятельства указанная выше схема имеет следующий вид (см. рисунок 2.).

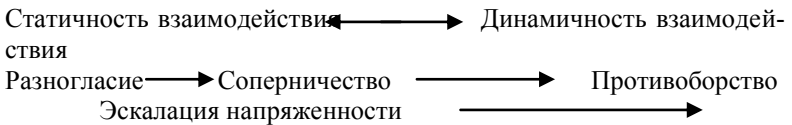


Рис. 2. Виды противоречия в зависимости от его динамичности и напряженности

Соперничество и противоборство также отличаются степенью динамичности и напряженности взаимодействия противоречивых сторон. Поэтому, соперничество – это «мягкий» вариант конфликта, а конфликт – «жесткий» вариант соперничества.

Во-вторых, противоречивость сторон – это еще не конфликт. Необходимо *столкновение* противоборствующих сторон, характеризующееся: а) актуализацией противоречия, противоположности взаимосвязанных сторон, б) активизацией их противоположных

действий, в) повышением интенсивности и концентрированности противоположных действий, их взаимным возбуждением и стимулированием.

Конфликт понимается как определенный вид социального взаимодействия, который выражается в противоположной направленности этого взаимодействия, другими словами, в противоположных действиях взаимосвязанных сторон, субъектов (индивидов, их групп).

В конфликтных ситуациях сталкиваются противоположные действия сторон (агентов), но не их интересы (ценности). Противоположные интересы (ценности) – это источники конфликта, которые не образуют его содержания. Содержанием конфликта являются противоположные действия и взаимодействия. При этом, конфликтные действия и взаимодействия не совпадают с содержанием противоположных интересов и ценностей. Их предполагаемая конгруэнтность нарушается наличием обстоятельств, факторов и, в частности, фактором реактивности, когда противоположные действия одной стороны вызываются не его собственными интересами и ценностями, а провоцируются противоположными действиями другой стороны. Переход от противоположных интересов и ценностей к противоположным действиям не является однозначным и непосредственным. Он определяется и «преломляется» действием внутренних и внешних факторов. Этот механизм возникновения (генезиса) конфликта изобразим схематически (см. рисунок 3.).

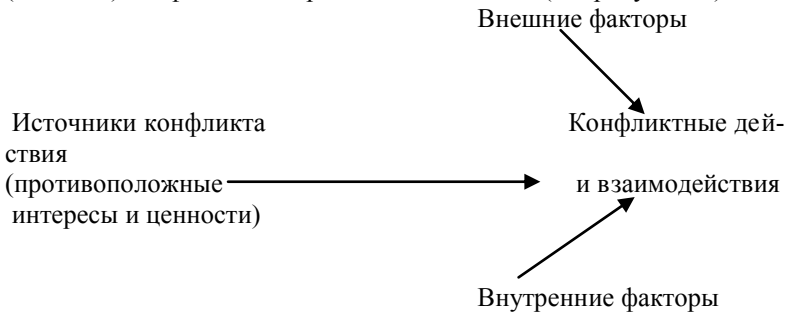


Рис. 3. Механизм возникновения конфликта

Таким образом, мы выделили два параметра, значимых в контексте «работы с противоречием» – напряженность и динамичность. Смысл превентивного управления в данном случае заключается в воздействии на эти параметры – снижение или, напротив, повышения напряженности, усиления или, наоборот, уменьшение

динамичности.

Остановимся чуть подробнее на понятии «социальная напряженность». Данное понятие исследовалось в социологической и психологической литературе, начиная с классических работ Э. Дюркгейма, Р. Мертона, Т. Парсонса. В связи с глубоким научно-теоретическим осмыслением этого понятия заметим, что для измерения социальной напряженности предполагалось большое количество методик. В них были раскрыты блоки показателей, характеризующих «уровень социальной напряженности»:

1. Показатели социальной депривации, фрустрации, характеризующие степень неудовлетворенности нынешними условиями.

2. Показатели социальной идентификации, связанные с принадлежностью к определенной социальной группе.

3. Показатели, определяющие уровень готовности к действиям, направленным на защиту своих интересов, даже если это приводит к столкновению с другими субъектами социума.

4. Показатели, раскрывающие планируемые действия сторон.

В качестве иллюстрации приведем методику выявления противоречий в формальной структуре как причин возникновения конфликтов, которая была разработана и использовалась консультантами в ряде коммерческих банков [2].

В рамках этой методики были выделены основные зоны возможного возникновения противоречий в организации, каждая из которых описывалась по целому ряду показателей.

Первая зона возникновения противоречий связана с организацией рабочего места. Показатели, конкретизирующие эту сферу, описывались через формы распределения заданий между сотрудниками, формы организации труда, сбалансированность прав и обязанностей, уровень формализации процедур и т.д. Вторая зона возникновения противоречий формировалась вокруг отношений руководства и подчинения. Сюда относились показатели, связанные с соблюдением принципа единоначалия, формами контроля, степенью участия сотрудников в принятии решений. Третья зона возникновения противоречий связывалась с информацией и коммуникациями в организации. Описывалась она через такие показатели, как оперативность и точность передачи информации, описание основных каналов передачи информации, информированность сотрудников об источниках необходимых сведений, правильности интерпретации распоряжений руководства, уровень обратной связи. Четвертая зона возникновения противоречий концентрируется

вокруг такой категории как персонал. Из огромного числа показателей были выбраны следующие: уровень профессиональных знаний, уровень информированности сотрудников о целях и задачах, возможности проявления инициативы сотрудниками, удовлетворенность системой оплаты труда, перспективы развития карьеры. Последняя, пятая, зона связывалась с понятием организационной культуры, хотя речь прежде всего идет о характере отношений в организации. Об этом свидетельствуют выбранные показатели: соблюдение норм трудовой дисциплины, частота общения с руководством подразделения, отношение сотрудников к изменениям, наличие конфликтов в подразделении и пути разрешения конфликтов, уровень сплоченности коллектива.

Завершая характеристику превентивного управления организационного конфликта как «работы с противоречием», отметим, что одним из ярких примеров методов управления, построенных на основе понимания такого рода противоречий, является модель, предложенная У. Мастенбруком. Базируясь на сетевом принципе организации и признавая существование противоречий между организационными единицами, он разрабатывает модель, названную «один на три» и предполагающую, что между субъединицами существует четыре типа отношений: отношения силы и зависимости; деловые («инструментальные»); «отношения, предусматривающие переговоры»; «социоэмоциональные отношения». Каждый из них характеризуется как сотрудничеством, так и конкуренцией, причем для достижения организационного успеха необходимо развитие (между организационными единицами) *продуктивного напряжения*, вызванного обменом и сравнением результатов. Этот процесс развивается в двух направлениях: и как развитие более сильной взаимозависимости *внутри* организационных единиц, и как развитие продуктивного напряжения *между* ними.

Список литературы

1. Гегель Г.В. Наука логики. В 3-х т. Т.2. М.: Мысль, 1971. С.68.
2. Шадрина Л.Ю. Рациональное управление организационными конфликтами как эффективная социальная технология управления // Система ценностей современного общества. 2010. № 10-2. С. 172-177.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Астахов Ю.В.

канд. социол. наук,

доцент кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Преобразования, происходящие в экономике, политике и социальной сфере новой России в XXI веке, определяют необходимость изучения механизма феномена устойчивого развития не только на уровне государства в целом, но и на уровне отдельных регионов, муниципальных образований с учетом их территориальных особенностей. В условиях проходившей муниципальной реформы, возросшей самостоятельности органов местного самоуправления, во-первых, должны быть четко отработаны вопросы координации деятельности, согласования интересов, всех заинтересованных лиц и органов, устранения противоречий и определения адекватных им функций институциональных структур, занимающихся разработкой и реализацией различных составляющих социально-экономической политики регионов, муниципальных образований, в том числе: кадровой, инвестиционной, бюджетной, налоговой.

Во-вторых, как мы полагаем, одним из важнейших направлений деятельности органов муниципального управления является муниципальная кадровая политика.

В этой связи следует отметить, что успешность решения вопросов кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований находится в прямой зависимости от состояния системы образования, а именно от масштабов, тенденций и уровня подготовки, переподготовки, повышения квалификации и опережающего образования кадров, которые она способна обеспечить. Поэтому правомерно считать, что система образования в современных условиях является эффективным инструментом регулирования в вопросе кадрового обеспечения органов муниципальной власти, предприятий и организаций, независимо от организационно-правовой формы собственности, специалистами.

Поскольку профессиональное образование является, с одной стороны, отраслью экономики страны, а с другой – подсистемой, обеспечивающей кадрами все области жизнедеятельности общества,

то при стратегическом планировании модернизации образования необходимо ориентироваться, во-первых, на потребности муниципальной и региональной экономики и социальной сферы, во-вторых, на потребности органов власти муниципального и регионального управления и, в-третьих, на потребности рынка труда и общества в целом. В результате такого подхода и учета выше обозначенных потребностей профессиональное образование становится действенным механизмом формирования кадрового потенциала как муниципальных образований, так и регионов Российской Федерации.

В этой связи невозможно не согласиться с мнением Председателя Совета Федерации В.И. Матвиенко, которая предлагает создать постоянную систему профессионального обучения и повышения квалификации для муниципальных служащих в России.

Такое предложение спикер высказала на международной научно-практической конференции, приуроченной к 150-летию земской реформы Александра II. Разработать концепцию непрерывного образования служащих, по мнению В.И. Матвиенко, мог бы Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, после чего остальные вузы включились бы в ее реализацию. «Мы в Совете Федерации выступаем за создание такой профессиональной системы обучения в масштабах всей страны», – заявила В.И. Матвиенко, добавив, что процесс обучения должен осуществляться при серьезном внимании и поддержке со стороны государства.

Подобный шаг мог бы стимулировать дальнейшее развитие кадров местного самоуправления в России [1]. Научную актуальность и практическую значимость данной проблемы усиливает то обстоятельство, что наряду с системой правовых организационных институтов, кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в современных условиях второго десятилетия XXI века является одной из главных ее составляющих.

Функционирование, взаимодействие и взаимовлияние подсистем профессионального образования и рынка труда муниципального образования, создают как бы единую систему кадрового обеспечения. Важным в данном аспекте является вопрос практической деятельности каждого из ее элементов, характер их взаимосвязи, взаимозависимости и взаимной деятельности. При этом обозначенную систему необходимо рассматривать как совокупность подсистемы профессионального образования и рынка труда, ориентированную на достижение стратегических целей развития территории муниципального образования путем выработки согласованных действий со

всеми ее участниками. Оптимальным, на наш взгляд, является такое состояние системы, которое эффективно обеспечивает потребности муниципального образования в кадрах и направлено на повышение его результативности с учетом ограничений, связанных с демографической ситуацией, с санкциями, введенными США и Евросоюзом против России, а также временных и финансовых затрат на воспроизводство и подготовку специалистов необходимого уровня по стандартам третьего поколения.

Между тем, в новой России в XXI веке делаются пока только первые шаги в этом отношении, чтобы преодолеть те «провалы», которые были допущены российским руководством, не ответившим своевременно на те вызовы времени, которые породили на Западе управленческую революцию. Спешно осуществляется переучивание кадров управленцев по зарубежным программам и учебникам, которые не учитывают русской школы управления, особенности управленческой ситуации в муниципальных образованиях, регионах, в стране, ее истории, культуры, традиций, что порождает такое негативное явление, как механическое использование «чужих» управленческих технологий.

В современном мире образование является главным ресурсом и залогом успешного развития общества. Не случайно, что в Послании Федеральному Собранию Российской Федерации Президент РФ В.В. Путин главной надеждой России назвал высокий уровень образования населения, прежде всего – нашей молодежи [2]. Чем больше государство, общество и бизнес вкладывают в образование, тем выше потенциал страны, человеческий капитал, а значит и многообразнее перспективы строительства процветающей новой России.

В этой связи мы солидарны с мнением профессора А.Л. Сафонова, который полагает, что «...требуется разработка и реализация программы государственного инновационного управления развитием образования, направленного на создание опережающего образовательного продукта в виде развитого и актуального человеческого потенциала. Решение этой задачи, несомненно, является одной из ключевых проблем развития образования в целом и «дает ключ» к построению структуры и содержанию образовательных программ будущего, включая образование будущих управленцев государственных и муниципальных служащих» [3].

В данном контексте необходимо отметить, что состояние и перспективы развития экономики знаний рассматриваемой системы в первую очередь определяются аналогичными характеристиками хозяйственной структуры муниципального образования, его особенно-

стями и стратегией устойчивого социально-экономического развития. Управление системой кадрового обеспечения устойчивого развития и ее компонентами является основополагающей частью системы управления муниципальным образованием.

Известно, что универсального алгоритма создания эффективных систем управления не существует, между тем, мы полагаем, что возможна разработка подходов и общих принципов их построения.

Весьма важно в этой связи разработать систему научно-методических подходов и дальнейшего совершенствования системы кадрового обеспечения территории с целью повышения эффективности использования ее экономического и, прежде всего, кадрового потенциала за счет подготовленных специалистов.

Наиболее эффективным подходом к управлению, по нашему мнению, является процессный подход, сущность которого заключается в выделении в объекте управления сети процессов для достижения максимальной эффективности деятельности системы в целом. При таком подходе система кадрового обеспечения устойчивого развития территории муниципального образования представляется как динамическая система со своими входами и выходами, обеспечивающая связь с внешней и внутренней средой и управлением внутри себя.

Контроль, оценка, анализ и мониторинг динамики воспроизводственных процессов в муниципальном образовании, в том числе в рамках системы кадрового обеспечения устойчивого развития позволяют сформировать адекватный им механизм управления. В этом контексте представляет интерес мнение Некрасовой М.Г. о том, что основной функцией системы предлагаемой модели является обеспечение соответствия состояний системы профессионального образования кадров и рынка труда стратегии устойчивого социально-экономического развития муниципального образования.

Объект деятельности – социальная (личностно-ориентированная) среда, включающая в себя отношения между муниципальным рынком труда, образовательной системой, представительным и исполнительно-распорядительными органами муниципального управления [4].

В такой постановке проблемы содержание концепции кадрового обеспечения устойчивого развития территории муниципального образования определяет:

- приоритетность направлений реализации принятой стратегии устойчивого социально-экономического развития муниципального образования, муниципальной кадровой политики;

- потребность в трудовых ресурсах с учетом профессионально квалифицированных характеристик кадрового потенциала;

- взаимосвязь и взаимоотношения, возникающие между субъектами системы кадрового обеспечения устойчивого развития территории;

- цели и стратегии развития образовательной системы как опосредованного инструмента реформирования муниципальной экономики и социальной сферы.

Что характерно, верхний уровень данной модели представляет собой совокупность, по меньшей мере, композицию трех процессов: во-первых, выработка согласованных условий взаимодействия в системе кадрового обеспечения; во-вторых, воспроизводство трудовых ресурсов; и, в-третьих, финансовое обеспечение деятельности.

На этапе выработки согласованных условий взаимодействия в системе кадрового обеспечения устойчивого развития территории муниципального образования происходит анализ ее внешних и внутренних условий функционирования. Внешним окружением системы кадрового обеспечения устойчивого развития являются муниципальные процессы, направленные в целом на дальнейшее социально-экономическое развитие муниципального образования. Поэтому необходимо определить критерии основных социально-экономических показателей и определить их взаимосвязь, анализ и мониторинг с показателями состояния системы кадрового обеспечения. Это позволит, как нам представляется, во-первых, воздействовать на образовательную систему, во-вторых, влиять на состояние муниципального рынка труда и, как результат, обеспечивать регулирование изменений динамики актуализированных социально-экономических показателей.

Профессиональная подготовка и переподготовка кадров и непосредственное использование трудовых ресурсов происходит в процессе их воспроизводства и востребованности. На этом этапе от высших и средних образовательных учреждений, предприятий и организаций независимо от организационно-правовой формы собственности муниципального образования собирается текущая информация о функционировании компонентов и/или подсистемы системы кадрового обеспечения территории муниципального образования.

При этом необходимо отметить, что любая деятельность для ее практического осуществления должна соответствующим образом финансироваться из бюджетных и внебюджетных источников органов местного самоуправления. В рамках финансового обеспечения происходит формирование и корректировка местных бюджетов для реализации стратегического планирования устойчивого развития, проектного управления, организационных и научно-методических изменений функционирования компонентов и подсистем системы кадрового обеспечения устойчивого развития муниципального образования.

В целях регулярного мониторинга процессов необходимо выделить критерии и/или наиболее значимые, характеризующие их, показатели, что позволяет внутри процесса в динамике анализировать и отслеживать ход его течения. Этому в значительной мере будет способствовать предложенная и разработанная нами модель системы кадрового обеспечения устойчивого развития территории муниципального образования.

Таким образом, предложенная модель управления системой кадрового обеспечения устойчивого развития территории муниципального образования позволяет осуществлять оперативное управление на уровне отдельных процессов, механизмов и технологий исходя из единой стратегической цели деятельности всей системы.

Новизна предлагаемой модели для ее внедрения в муниципальную практику заключается в том, что она:

- предельно четко определяет характеристики информационных потоков, которые протекают на регулярной основе;
- разграничивает ответственность и полномочия должностных лиц, структурных подразделений исполнительного органа муниципальной власти в рамках определенного технологического процесса;
- позволяет иметь оперативную информацию о состоянии системы в любой момент времени, что позволяет топ-менеджерам, руководителям органов местного самоуправления обеспечить принятие управленческих и кадровых решений на основе мониторинга и полученной достоверной информации.

Для органов муниципального управления практическая значимость разработанной модели в нашем понимании состоит в обеспечении следующих возможностей:

- во-первых, достижения сбалансированного состояния кадровой составляющей муниципального рынка труда;

– во-вторых, количественной и структурной оптимизации системы профессионального образования кадров муниципального образования;

– в-третьих, повышение степени дальнейшей управляемости экономическим и социальным блоками муниципального образования в рамках принятой стратегии устойчивого социально-экономического развития территорий;

– в-четвертых, в конечном итоге повышения эффективности работы муниципальных органов власти.

Также необходимо отметить, что предложенная модель может служить отправной точкой для дальнейшей работы по совершенствованию технологического процесса взаимодействия всех заинтересованных сторон в повышении эффективности муниципального управления, воспроизводства трудовых ресурсов и кадрового обеспечения устойчивого развития территории муниципального образования через управление системой образования. Следовательно, реализация на практике данной модели, высокое и эффективное качество муниципального управления, богатая общеобразовательная среда являются ключевыми факторами для максимального раскрытия кадрового потенциала устойчивого развития муниципальных образований.

Список литературы

1. Петров В. Слово за действием // Российская газета. URL: www.rg.rw 22 апреля 2014 г.
2. Путин В.В. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации от 01 марта 2018 г.
3. Сафонов А.Л. Развитие и управление человеческим потенциалом в системе государственной службы РФ // Научно-практический журнал «Человеческий капитал». 2012. № 9. С. 6.
4. Некрасова М.Г. Моделирование системы управления кадровым обеспечением территории // Инженерное образование. 2007. № 4. С. 215-216.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЖИЗНЕУСТРОЙСТВОМ ДЕТЕЙ-СИРОТ

Батанова Е.П.

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

Управление жизнеустройством детей-сирот, защитой их интересов относится к наиболее острым проблемам в социальной поли-

тике российского государства. Об этих проблемах сказано и написано немало, и каждый раз отмечается при этом значительное, чуть ли ни возрастающее число этих проблем. Так, результаты комплексной диагностики воспитанников центра социальной реабилитации «Прометей» (г. Санкт-Петербург) дали основание для выделения актуальных проблем, связанных с дефицитом социализации (слабое освоение семейных ролей), недостаточным уровнем коммуникативной культуры, социально-правовой неграмотностью, личностными проблемами, препятствующими процессу адаптации [4].

Близкие результаты получены в ходе диагностического исследования и проведения фокус-группы по вопросам социальной адаптации детей-сирот в Калужской области. Были выделены две группы проблем – субъективного и объективного характера.

К проблемам субъективного характера отнесены:

- низкая социальная активность (иждивенческая позиция, выраженная экстернальная реакция на неудачи, неразвитая готовность к взаимопомощи);

- личностные особенности (специфичность ценностной иерархии – чуткость, ценность других людей; моральное потребительство, несформированность жизненных перспектив, неадекватность самооценки, неготовность к принятию самостоятельных решений);

- социальная изолированность (групповая зависимость, идентификация с ограниченной группой людей, дефицит навыков общения и эталонов ролевого поведения);

- доминирование внешнего локуса социального контроля.

К проблемам объективного характера отнесены:

- отсутствие механизма конструктивного, межсубъектного (межведомственного) взаимодействия;

- проявление социального стереотипа, который выражает негативное отношение к детям – воспитанникам интернатных учреждений;

- проявление негативной установки детей-сирот (недоверие, избегание контактов, отказ от поддержки) к органам, которые призваны оказывать им социально-психологическую помощь [5].

Имеются также острые проблемы, связанные с адаптацией выпускников социальных учреждений. Это – проблемы профессионально-трудового самоопределения, а также социально-бытовые, социально-правовые, социально-воспитательные, социально-психологические проблемы.

Проблема сиротства в России за прошедшее 20-е столетие трижды вставало перед нашим обществом и государством во всей ее остроте. В зависимости от имевшихся социально-экономических, политических и педагогических ресурсов она решалась различными путями: в воспитательных учреждениях сиротского типа, в виде опекуна (попечительства), усыновления, в детских домах семейного типа, в замещающих профессиональных семьях. Достоинства и недостатки указанных форм воспитания сирот непрерывно изучались и анализировались.

На протяжении почти всего XX века политика нашего государства состояла в том, чтобы определять детей-сирот в специально организованные для них учреждения. Вместе с тем, во второй половине прошлого века были выявлены серьезные недостатки государственной модели жизнеустройства детей-сирот.

Первое научно обоснованное исследование влияния условий воспитания на развитие и социализацию ребенка-сироты в рамках сиротского учреждения было проведено известным американским ученым Дж. Боулби в 1951 г. [1]. Результаты этого исследования выявили задержку эмоционального, когнитивного и социального развития детей и не вызвали сомнений в необходимости отказа от сиротских учреждений как модели воспитания. В 80-90-х гг. исследования отечественных ученых подтвердили негативные последствия институционального воспитания и обозначили его отрицательные моменты [6].

В настоящее время приоритеты государственной политики поменялись и основное внимание уделяется семейной модели жизнеустройства детей-сирот. Научно доказано, что семья представляет собой незаменимый институт социализации ребёнка, позволяющей ему овладеть базовыми социальными ролями. И именно поэтому, в международном и российском законодательстве закреплён *принцип приоритета семейного воспитания* (п. 3 ст. 1 Семейного кодекса РФ) [3]. В целях реализации данного принципа с 1 марта 1996 г. В России наряду с усыновлением и опекой (попечительством) была введена ещё одна форма устройства детей - приёмная семья [2], что свидетельствует о стремлении государства создать широкие правовые возможности для максимальной реализации принципа семейного воспитания детей, согласно которому, дети, оставшиеся без попечения родителей, подлежат передаче на воспитание в семью. И только при отсутствии такой возможности они передаются в воспитательные учреждения (п. 3 ст.1 и п.1 ст. 123 СК РФ) [3].

При определении стратегических приоритетов важно избежать «маятникого колебания», когда акцентирование недостатков институциональных форм жизнеустройства сопровождается неумеренным восхвалением альтернативных.

Не менее актуальное значение для совершенствования управления жизнеустройством детей-сирот имеет в настоящее время проблема социально-правового регулирования. Проблем в социально-правовом направлении работы с выпускниками социальных учреждений очень много, и они достаточно серьезные, реализация права на жилье, трудовая адаптация, профилактика правонарушений и защита прав выпускников в ходе уголовного процесса, работа с освободившимися из мест лишения свободы, поиск и написание официально-правовых документов.

Основные недостатки существующего законодательства, по мнению экспертов, сводятся к следующим.

Сложности с реализацией права на жилье. Ситуацию в этой сфере эксперты оценивают как критическую. Это касается и проблем, связанным с закрепленным жильем, и права на льготное получение жилья.

Даже если у ребенка номинально имеется закрепленное жилье, его использование является существенной проблемой. Это обусловлено разными факторами. Во-первых, зачастую это жилье находится в сельской местности. Ребенок, который на протяжении ряда лет прожил в городском социальном учреждении, в силу объективных (отсутствие работы, социальных связей, сложности с ремонтом) и субъективных факторов не может, да и не желает адаптироваться в деревне.

Имеются большие *проблемы с сохранностью жилья*, особенно в сельской местности. В жилье, закрепленном за ребенком, зачастую проживают его родители, ранее лишенные своих прав и ведущие асоциальный образ жизни. В этих условиях нормальный процесс адаптации выпускника становится весьма проблематичным.

Проблемы, связанные с несовершенством законодательства, выражаются в том, что фактически не работает система квотирования рабочих мест, и это создает сложности с трудоустройством выпускников. Эти сложности усугубляются относительно низким уровнем образования и профессиональной квалификации.

Выделяются также *проблемы, возникшие в связи с принятием нового закона об опеке*. Избыточная регламентация делает

проблематичным функционирование такого института, как гостевые семьи.

Практически все опрошенные нами эксперты говорят о *правовой незащищенности*, прежде всего, выпускников социальных учреждений. До достижения совершеннолетия контроль за соблюдением прав ребенка и повседневную работу по реализации этих прав осуществляет персонал социального учреждения. Но после того как он становится совершеннолетним, ситуация меняется, он превращается в самостоятельного субъекта права. Это порождает серьезные проблемы, поскольку выпускники в большинстве случаев не готовы к самостоятельному отстаиванию своих прав. В то же время администрация социального учреждения уже утрачивает свои полномочия. Результатом становится фактически «неприкрытыми» права выпускника.

В этой связи актуализируется *проблема социально-правовой подготовки*, т.е. оказания помощи детям-сиротам в овладении навыками делового этикета (формирование навыков делового письма, умения вести переговоры, организация деловых встреч), индивидуальная работа по формированию правовой компетенции (формирование представлений о действующих нормах законов, о способах реализации механизма защиты своих прав и т.п.) - наиболее важный этап в общей подготовке воспитанников социальных учреждений к самостоятельной жизни.

Таким образом, актуальные проблемы правового регулирования жизнеустройства детей-сирот связаны с реализацией их права на жилье, сохранностью жилья; квотированием рабочих мест с целью содействия трудоустройству; устранением избыточной регламентации при решении вопросов опеки; создания гостевой семьи; повышением уровня правовой защищенности и социально-правовой подготовки.

Список литературы

1. Bowlby John. Creation and destruction of the emotional ties. - Moscow: The Academic Project, 2004
2. Kurbatskii I.N. pedagogical and legal interpretation of the term "foster family" // Pedagogy. 2002. № 5.
3. Pchelintseva L.M. Comments to the Family Code of the Russian Federation. - Moscow: Norma, 1999.
4. Дутова О.В. Социальная адаптация детей-сирот средствами социально-культурной деятельности // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. С. 363-366.

5. Миночкина А.С. Повышение уровня социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей // Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 4. С. 163-173.

6. Сиротство как социальная проблема: Пособие для педагогов / Под ред. Л.И. Смагиной. М., 1999.

**ПОНЯТИЯ «АРХИТЕКТУРНО-ЛАНДШАФТНОЕ
ПРОСТРАНСТВО» И «АРХИТЕКТУРНО-ЛАНДШАФТНАЯ
СРЕДА» ГОРОДА, ИХ СООТНОШЕНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ
СОЦИАЛЬНОГО ВОСПРИЯТИЯ**

Бахарев В.В.

докт.социол.наук, проф.

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Демина В.А.

аспирант

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Для точного понимания смысла и роли отличий современных подходов к формированию архитектурно-ландшафтного пространства города, необходимо выявить их отношение к базовым категориям «пространство», «среда» и «время», архитектурным и ландшафтными понятиям, определяющим роль человека и социума в архитектурно-ландшафтном пространстве.

В философии изначально сложились две точки зрения на пространство. Одна из них восходит к Демокриту, провозгласившему идею о независимости пространства и времени от материальных вещей и процессов. По его мнению, существуют только «атомы и пустота». Позднее эта идея была развернута и в классической форме представлена И. Ньютоном, считавшим, что пространство тождественно пустоте и служитместилищем для реальных вещей. Оно вечно и неизменно, существует везде, неподвижно и абсолютно. Вещи не зависят от пространства, но существовать вне его не могут.

Другой точки зрения придерживался Аристотель, который отрицал существование пространства как пустоты, а рассматривал его исключительно как свойство тел и совокупность всех мест реальных вещей. Пространственное перемещение, по его мнению, – это

изменение пространственных отношений. Дальнейшее развитие эта мысль получила в работах Г.В. Лейбница, согласно которому пространство предстает как взаимное расположение частиц относительно друг друга, как то, «что получается из совокупности всех мест», занимаемых телами [1, С. 479].

Позиция И. Ньютона, абсолютизирующая пространство и время, доминировала в философии и науке Нового времени. Вместе с тем, это механистическое воззрение преодолевалось по мере достижений науки. Особое место в истолковании понятия «пространство» принадлежит И. Канту. Он доказывал, что «пространство не есть что-либо объективное и реальное: оно не субстанция, не акциденция, не отношение, оно субъективно и идеально: оно проистекает из природы ума по постоянному закону, словно схема для координации вообще воспринимаемого из вне» [2, С. 404]. И. Кант понимает пространство не как объективное свойство или отношение, а как *форму восприятия* (созерцания) предметов в их рядоположенности, упорядоченности. Он положил тем самым начало особой философской и научной традиции – позитивизму, эвристические возможности которого активно используется до настоящего времени.

Эволюция представлений о пространстве шла по нескольким направлениям, и основным из них был постепенный отход от физикализма, т.е. понимания физического пространства (трехмерного или четырехмерного) как универсального пространства. Для физикализма было характерно редуцирование реального многообразия пространственных форм к физическим отношениям. Указанный отход выражался в формировании собственных пространственных представлений в рамках химии, биологии, географии, экологии и других наук. Пространственно-временные отношения характеризуются специфическими и качественными отличиями на всех уровнях неживой и живой природы, социального и духовного бытия.

Раскрывая содержание понятия «архитектурно-ландшафтное пространство» города, отметим, что оно антропо- и социоцентрично, направлено на удовлетворение жителей условиями существования. Как среда их обитания архитектурно-ландшафтное пространство обладает свойствами, определяющими, в значительной мере, строй мысли и поведение, характер отношений. Являясь средой обитания, архитектурно-ландшафтное пространство «позволяет людям не просто существовать, но и жить полноценной жизнью, быть свободными или несвободными, счастливыми или несчастными, достойными или недостойными, наконец, любимыми или

нелюбимыми. При этом оно обладает и свойствами неорганического (физико-химического), органического (биотического) жизнеподдержания, и разнообразными социальными качествами [3, С. 31-32].

Из данной характеристики архитектурно-ландшафтного пространства города выделим два важных момента. Во-первых, то, что оно определяется через среду обитания горожан и, по сути, совпадает с его содержанием. Во-вторых, то, что архитектурно-ландшафтное пространство города включает три основных компонента (или три основные сферы): неорганический (здания и сооружения, транспортные артерии, малые архитектурные формы и др.), органический (древесные растения, цветы, животные, птицы и др.), социальный (социально-экологическое, социально-экономическое, социально-психологическое, правовое, информационное и другие подпространства). В данной статье мы особое внимание уделим социальному компоненту городского архитектурно-ландшафтного пространства.

Представления о социальной «составляющей» архитектурно-ландшафтного пространства, являющегося в свою очередь составной частью жизненного пространства, развивались, на наш взгляд, по трем основным направлениям:

- 1) концепция социального пространства;
- 2) концепция экологии человека и социума;
- 3) социология пространства.

Концепция социального пространства. Понятие социального пространства одним из первых ввел в научный оборот П.А. Сорокин. «Социальное и геометрическое пространство в корне отличны друг от друга», утверждал он. «Геометрическое пространство обычно представляется нам в виде некоей вселенной, в которой располагаются физические тела. Местоположение в этой вселенной определяется путем определения положения того или иного объекта относительно других, выбранных за точки отсчета... Подобным же образом социальное пространство есть некая вселенная, состоящая из народонаселения земли... Соответственно, определить положение человека или какого-либо социального явления в социальном пространстве означает определить его (их) отношение к другим людям и другим социальным явлениям, взятым за такие же «точки отсчета» [4, С. 298].

Феномен социального пространства, по мнению П. Сорокина, возникает только как следствие наличия народонаселения, «...поскольку одна особь не может иметь в мире никакого отноше-

ния к другим». Оно представляет собой множество «систем взаимодействия», вмещает в себя индивидов, которые сочетаются в разные «коллективные единства» и занимают в них разное социальное положение [5, Т.1.С. 41-42, Т.2.С. 30-33].

В отличие от трехмерного геометрического пространства города, социальное пространство многомерно, поскольку существует более трех вариантов группировки людей, не совпадающих друг с другом по социальным признакам. Чем сложнее дифференцировано городское население, тем многочисленнее параметры, характеризующие его. Каждое городское сообщество образует и живет свойственной ему «особой исторической средой». Она бывает очень похожа на историческую среду, окружающую другие города и народы, но никогда не бывает тождественна с нею. Для исследования положения в социальном пространстве необходим метод, сходный с системой координат применительно к геометрическому пространству и геометрическим объектам. «Чтобы определить социальное положение человека, необходимо знать его семейное положение, гражданство, национальность, отношение к религии, профессию, принадлежность к политическим партиям, экономический статус, его происхождение и т.д.» [5, Т.2. С. 299].

Для описания социального пространства П.А. Сорокин предлагает использовать вертикальные и горизонтальные параметры. Такие явления, как иерархии, ранги, доминирование и субординация, авторитет и послушание, повышение и понижение по службе, а также соответствующие им взаимозависимости представлены им в виде стратификации и суперпозиции [4, С. 298]. Таким образом, концепция социального пространства послужила «краеугольным камнем» для создания теории социальной стратификации и социальной мобильности.

Концепция экологии человека и социума. Эта концепция разработана основателями Чикагской социологической школы Р. Парком и Э. Берджессом и изложена в их фундаментальной работе – «Введение в науку социологию» [6]. Не вдаваясь в подробности, акцентируем основные положения данной концепции, относящиеся к интерпретации архитектурно-ландшафтного пространства города как части жизненного пространства горожан.

Во-первых, центральным понятием рассматриваемой концепции является «среда обитания». «Общество, в представлении экологов, – это популяция, оседлая и ограниченная местом обитания. Ее индивидуальные составляющие связаны между собой свободной и естественной экономикой, основывающейся на есте-

ственном разделении труда. Такое общество территориально организовано, и связи, скрепляющие его, скорее физические и жизненные, нежели традиционные и моральные» [7]. Однако, продолжает Р. Парк, социальная экология должна считаться с тем, что в человеческом обществе господствует «культурная надстройка», и природные ресурсы среды обитания – это лишь один из факторов, определяющих характер общества. Для экологии представляет интерес «движение населения и артефактов (товаров), это изменения в местоположении и занятии – фактически любое изменение, которое влияет на сложившееся разделение труда или отношение населения к земле» [7, С. 389].

Во-вторых, фундаментальный социальный процесс, – утверждали Р. Парк и Э. Берджесс, – есть взаимодействие, первой фазой или стадией которого выступает контакт. Контакты могут быть сенсорными, их расширение возможно за счет самых разных форм коммуникации, причем дальше всего границы возможных контактов отодвигаются благодаря торговле. В связи с понятием контакта появляется и понятие пространства: «Для определенных целей может быть удобно понимать контакт в терминах пространства. Тогда контакты лиц и групп могут быть отображены в единицах социальной дистанции. Это делает возможным графическое представление отношений последовательности и существования как в терминах единиц раздельности, так и в терминах единиц контакта» [6, С. 282].

В-третьих, основой социальных контактов является территория, на которой располагаются и по которой перемещаются люди. Первичные контакты фиксируются в сфере самой ближайшей доступности, начиная с прикосновения, затем, по мере удаления, мы находим сферу близости, потом знакомства, наконец, оказываемся в области вторичного контакта [6, С. 284-285].

В-четвертых, в структуре среды обитания (социального пространства) выделяются макро- и микроуровни. Если на микроуровне биотическая природа проявляет себя в способности к передвижению в пространственном взаимодействии и миграции как формах коллективного поведения, то лежащий в основе социального развития на макроуровне биотический фактор обнаруживает действие своих сил в экологическом порядке и размещении социальных институтов.

Социология пространства. Само понятие введено Г. Зиммелем. Одна из значительных его работ – «Социология пространства» – была опубликована в 1903 г. [8]. Отдельная глава под названием

«Пространство и пространственные порядки общества» была включена также в его фундаментальную «Социологию» [9]. Предприняв анализ текстов Г. Зиммеля по социологии пространства, А.Ф. Филиппов заключает: «Для социологии очень важно размежеваться с любыми версиями пространственного (географического) детерминизма – климатическим, ландшафтным и т.п. Подлинно социальное значение имеет смысл пространства или, точнее говоря, именно тех фрагментов пространства, которые мы называем территориями, местами, регионами. Близость и удаленность, наличие или отсутствие своего места, идентификация местоположения человека или группы с малым или обширным пространством, пустота, нейтральность пространства и многое другое суть сугубо социальные определения. Социальная жизнь устроена таким образом, что все эти характеристики могут получить как чисто социальное, так и дополнительное значение объективных дистанций. И задача исследователя состоит в том, чтобы аналитически различать разные уровни описаний и разные стороны многообразного феномена» [10, С. 115-116].

Важные для понимания социального пространства рассуждения имеются в работах, Дж. Александера, Э. Гидденса [11, С. 29-30] и др.

Так, Дж. Александер связывает проблему пространства, прежде всего, со становлением гражданского общества в его современном понимании: «Гражданское общество идеализировано как философами, так и его членами, оно представляется универсалистским и абстрактным «пространством», открытым миром без границ, бесконечным горизонтом. На самом же деле, однако, для любого исторически реально существующего общества фундаментальной является территория. Территория обращает пространство гражданского общества в особое «место». На самом деле гражданское общество может стать уникальным и осмысленным только как особое место. Это не просто какое-то место или любое место, но наше место, «центр», место, которое отлично от мест, которые находятся вне его территории» [12].

Продолжая анализ социологических представлений об архитектурно-ландшафтном пространстве как части жизненного пространства, обратим внимание на воззрение П. Бурдьё, который предложил особый исследовательский подход, названный им «социальной топологией». С её помощью, по мнению автора, «можно изобразить социальный мир в форме многомерного пространства, построенного по принципам дифференциации и распределения,

сформированным совокупностью действующих свойств в рассматриваемом социальном универсуме» [13, С. 55-56]. Территориальная локализация, – отмечает В.А. Зайончковская, – становится возможной на том основании, что пространство отношений существует столь же реально, как и географическое пространство, т.е. «пространственные закономерности жизнедеятельности так же объективны и имеют такое же значение, как и природная дифференциация» [14, С. 86].

Теоретические и практические поиски современного прочтения архитектурно-ландшафтного пространства исследователями архитектуры постмодернизма и нелинейной архитектуры, градостроительной социологии и ландшафтного дизайна, предполагают не только наличие материального и воображаемого, но и информационного, и культурного, и коммуникационного аспектов. Это пространственные ощущения, сенсорное взаимодействие с окружением, взаимосвязь и взаимодействие со средовым поведением человека и социума.

Архитектурно-ландшафтная среда представляет собой совокупность архитектурных, ландшафтных, социальных и иных условий, окружающих человека и взаимодействующих с ним как с организмом и личностью.

Понятие архитектурно-ландшафтной среды конкретизируется пространством, на которое распространяется взаимодействие между определенным субъектом и его окружением. Если архитектурно-ландшафтное пространство реализует связь от градостроительной и ландшафтной архитектуры к человеку, то архитектурно-ландшафтная среда реализует связь от человека к градостроительной и ландшафтной архитектуре. Рассматривая архитектурно-ландшафтную среду, мы подразумеваем коммуникационные связи и поведение людей, осуществляющих определенную деятельность в архитектурно-ландшафтном пространстве. Тем самым «пространство является субстанцией среды, но не входит в него, так как оно воспринимается более значимым» [15]. Понятие архитектурно-ландшафтной среды предполагает наличие временного аспекта, поскольку деятельность человека и социума в архитектурно-ландшафтном пространстве представляет собой динамический процесс, то есть человеческая деятельность со временем может изменяться, разветвляться или затухать, видоизменяться и т.д.

Эволюция научных представлений о социальных свойствах архитектурно-ландшафтного пространства как ядра жизненного пространства городского социума приводит к его нынешнему по-

ниманию, особенности которого выражены в концентрированном виде известным российским социологом А.В. Писачкиным. Социальные свойства архитектурно-ландшафтного пространства многообразны. «Наиболее существенные из них выражены его информативностью (вариантами количественных и качественных характеристик), стереоскопичностью или многослойностью горизонтальных и вертикальных структур, представленных нишами и ареалами, масштабностью, выраженной в этажах или уровнях... бытия, структурной концентрацией и плотностью социальных явлений, ценностно-ориентирующими свойствами, афиллятивностью и фобией, притяжением и отталкиванием, энергетизмом больших пространств, их центростремительными и центробежными детерминациями, статическими и динамическими свойствами, темпоральными характеристиками, цикличностью, наконец, симметрией и асимметрией, диспропорциями и гармонией как тенденциями устремленности бытия» [3, С. 43].

Таким образом, современные понятия «архитектурно-ландшафтное пространство» и «архитектурно-ландшафтная среда» соотносятся как конкретные формы жизненных процессов и человеческого поведения, восприятия, ощущений и переживаний (среда) в конкретном пространственном окружении (пространство). «Данный подход устанавливает роль пространства и человека в архитектуре, но не раскрывает механизмы и аспекты всей заявленной полноты взаимодействий между этими ключевыми элементами. Кроме того, данные элементы не рассматриваются, как равноценные, а потому в средовом подходе их взаимодействия являются односторонними, а также отсутствует упоминание о взаимодействии однотипных элементов (пространство – пространство, человек – человек)» [15].

В процессе формирования архитектурно-ландшафтного пространства современного города все больше возникает необходимость рассматривать такую систему с позиции равноценности ее элементов, которые могут осуществлять двухстороннее и многостороннее взаимодействие (информационный обмен).

Список литературы

1. Лейбниц Г.В. Переписка с Кларком // Сочинения: в 4-х т. М.: Мысль, 1982. Т. 1. С. 472-496.
2. Кант И. О форме и принципах чувственно-воспринимаемого и умопостигаемого мира // Сочинения: в 6-ти т. М.: Мысль, 1964. Т. 2. С. 390-414.

3. Писачкин В.А. Социология жизненного пространства. Саранск: Изд-во Мордовского ун-та, 1997. 176 с.
4. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. С. 272-294.
5. Сорокин П.А. Система социологии. М.: Наука, 1993. Т. 1. С. 41-42, Т. 2. С. 30-299.
6. Park R.E. and Burgess E.W. Introduction to the science of sociology. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1969. С.264-285.
7. Парк Р. Экология человека // Теоретическая социология / под ред. С.П. Баньковской. М.: КД «Университет», 2006. Т. 1. С. 374-390.
8. Simmel G. Sociologie des Raumes / Georg Simmel. Gesamtausgabe. Bd. N. Frankfurt a. M.: Suhr Kamp, 1995. P. 132-183.
9. Simmel G. Sociologisches Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung // Georg Simmel. Gesamtausgabe. Bd. N. Frankfurt a. M.: Suhr Kamp, 1992. P. 82-112.
10. Филиппов А.Ф. Социология пространства. – СПб.: Владимир Даль, 2008. 285 с.
11. Giddens A. A Contemporary Critique of Historical Materialisms – Cambridge: Polily Press, 1981. – P. 29-30.
12. Alexander J.C. Contradictions: The Uncivilising Pressures of Space, Time and Function // Soundings, 2000. Vol. 16. P. 96-112.
13. Бурдье П. Социология политики. – М.: Socio-Logos, 1993. 336 с.
14. Зайончковская В.А. Взаимодействие социально-экологической и физической географии: дифференциация пространства // Изв. АН СССР. География. 1988. № 6. С. 86-88.
15. Лобанов А.В. Восприятие архитектурного пространства и архитектурной среды в современной архитектуре // Архитектон: известия вузов. – 2008. - № 23. – сентябрь.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Бубело А.Ю.

*аспирант кафедры социальных технологий,
Института экономики и управления
НИУ «БелГУ»,*

руководитель комитета по управлению Западным округом

В первом и втором десятилетиях XXI века возрастает роль гражданского общества и проблем поиска социально-

экономических ориентиров дальнейшего развития муниципальных образований. Эти ориентиры заложены в Стратегии развития города Белгорода до 2025 года и плана действия органа местного самоуправления на 2017 - 2020 годы, в том числе и вопросы дальнейшего развития органов территориального общественного самоуправления.

В этой связи, как мы полагаем, во-первых, большое значение имеет создание информационного пространства, т.е. идеологическое обеспечение деятельности ТОС. К сожалению, публикаций в федеральных, региональных и муниципальных СМИ по данной проблеме практически нет. Информирование граждан и других потенциальных субъектов ТОС, как мы полагаем, должно строиться с учетом их информационных возможностей и ограничений. К примеру, в городе Белгороде для такой целевой аудитории, как жители многоквартирных домов, в районах старой застройки, где проживает много пенсионеров, целесообразно, как мы полагаем, использовать поквартирный обход, доставку объявлений и информационных листов, объявления на информационных стендах домов и на подъездах. Для информирования корпоративных субъектов, жителей микрорайонов с развитой инфраструктурой целесообразно использование возможности Интернета, социальных сетей.

Во-вторых, должны быть организованы каналы информирования для участия в общегородских, окружных мероприятиях с участием актива органов ТОС. Для этого, мы считаем, необходимо законодательное закрепление права участия представителей органов ТОС в заседаниях сессии Белгородского городского Совета, постоянных депутатских комиссий, Советов территорий, как это, например, зафиксировано в Положении «О территориальном общественном самоуправлении в Нижнем Новгороде» [1]. Целесообразно и создание в новом составе городского Совета в 2019 году депутатской подкомиссии по общественному самоуправлению и экспертного совета при этой структуре, включающем представителей органов ТОС и независимых экспертов (и числа ученых высшей школы). Возможно также создание аналогичных структур в составе администрации города [2].

Для этого, как мы полагаем, необходимо рассмотреть и решить в системе муниципального управления по меньшей мере четыре актуальные проблемы, в их числе:

Во-первых, усилить информированность населения города с целью готовности получить информацию о создании и практической деятельности существующих органов ТОС;

Во-вторых, с помощью инструментария социологических исследований определить долю поддерживающих инициативу создания органов ТОСов на территории 27 округов города где это возможно в современных условиях;

В-третьих, безусловно, решить на муниципальном уровне вопросы мотивации (оплаты труда) руководителей органов ТОСов, активистов;

В-четвертых, определить оценку потенциала эффективности деятельности Советов территорий, органов ТОС и его кадрового потенциала на территории города с ежегодным подведением итогов. К примеру, в соответствии с результатами проведенных социологических исследований, термин «общественное самоуправление» в общих чертах понимают 30,4% опрошенных (по их субъективным оценкам), и утверждают, что термин на слуху - еще 37,4%. При этом оставшаяся треть респондентов- 32,5% - ничего не слышала об общественном самоуправлении. Такой расклад позиций не свидетельствует о высоком уровне информированности населения города по данной проблеме.

Ответы респондентов на вопрос о желании получить информацию об общественном самоуправлении (71,4% «да» и 28,6% «нет») характеризуют уровень интересов к данному муниципальному феномену. Вместе с тем, как ни странно, формы самоорганизации граждан по месту жительства в меньшей степени интересуют студентов, молодежь в возрасте до 30 лет. Любопытно, что интерес в большей мере проявляют те горожане, которые что-либо слышали об общественном самоуправлении и не проявляют интереса те, кто ничего об этом не слышал.

В настоящее время пристальное внимание российских ученых, практиков муниципального управления, депутатов представительного органа власти, представителей институтов гражданского общества, органов власти всех уровней привлекает проблема организационного и кадрового обеспечения системы территориального общественного самоуправления. Это обусловлено, во-первых, тем, что решение множества местных задач наиболее эффективно не на уровне местной власти (т.е. муниципалитета), а на уровне органов ТОС, о чем свидетельствуют эмпирические исследования и социальная практика [3]. Во-первых, в связи с тем, что будущее демократической России в XXI в. находится в прямой зависимости от становления и развития гражданского общества, важнейшим компонентом которого выступают добровольно, спонтанно сформировавшиеся самоуправляемые общности людей. Именно органы ТОС

дает гражданам возможность реализовать свое конституционное право на самостоятельное решение проблем местного значения. Это жители подъезда, дома или нескольких домов, домов частного сектора в создании которых общность с некоторой территорией имеет определенную значимость. Определенные предпосылки формирования соседских сообществ в городе уже складываются. Так, по данным социологических опросов, 37,6% совершеннолетних граждан знают своих соседей, общаются с ними, помогают им. Среди пенсионеров этот показатель возрастает до 56,6%. Из этого можно сделать вывод, что именно благодаря органам ТОСам и советам территорий соседи стали узнавать друг друга, способствовать решению общих житейских проблем, проявлять гражданскую и хозяйственную инициативу по месту жительства. Поэтому задача на ближайшую перспективу остается одна - продолжить процесс создания органов ТОСов, с тем чтобы полностью или на 90% охватить ими все дворовые территории и частный сектор города.

Таким образом, участие населения города в стратегии развития городской среды, в создании и функционирования органов ТОС, кадровое их обеспечение, во-первых, позволяет более точно сформировать социальный заказ, определяющий ход и тенденции дальнейшего реформирования органов местного самоуправления, реализацию стратегии социально-экономического развития муниципального образования. Горожане, проживающие на территории муниципального образования городского округа «Город Белгород», - это не пассивные потребители услуг, им не безразлично состояние городской среды. Развития ТОС на уровне микрорайонов обеспечивает основу равноправного участия населения в выработке соглашений по формам и содержанию деятельности муниципальных служб. Здесь речь идет фактически об участии институтов гражданского общества в муниципальной жилищной политике.

Во-вторых, жители микрорайонов в нашем городе могут быть той Силой, которая в сфере жилищной политики противодействует (или содействует) выполнению определенных муниципальных проектов и программ, в т.ч. сбора и утилизации отходов, озеленения, благоустройства. Индивидуальная ответственность каждого о качестве своего жилищного пространства, забота о чистоте подъездов, дворов, улиц, микрорайона, активная реализация проекта «Белгород – зеленая столица», предупреждение порчи муниципального имущества – все это если хотите, способствует успешному выполнению новой муниципальной политики в отношении жилищно-коммунального хозяйства.

В-третьих, граждане (горожане), объединенные в органы ТОС, могут не только принимать участие в контроле над деятельностью жилищно- коммунального хозяйства, управляющих компаний в плане предоставления услуг, но и помогать в формировании у жителей ответственности за качество своего жизненного пространства. Следовательно, в современных условиях организации ТОС является такими социальными институтами, посредством которых происходит кристаллизация социальных интересов граждан и формируется легитимный канал взаимодействия между отдельными группами потребителей ЖКХ, УК и муниципальными службами исполнительно-распорядительного органа власти городского округа «Город Белгород», депутатским корпусом.

В этом плане позитивным примером деятельности органов ТОС на территории Западного округа в городе Белгороде является то, что практически ежегодно начиная с 2015 года происходит увеличения как количества сформировавшихся органов ТОС, так и количество профессионализма их кадрового состава. Так к примеру, если по состоянию на 26.01.2015 г. в Западном округе было зарегистрировано всего 164 ТОСов, то уже на 24.12.2018 г. в округе их стало 398. В этом аспекте также необходимо отметить, что в Западном округе (2018 год) всего было зарегистрировано 17 (на начало года их было 381 ТОС), а стало 388, что свидетельствует о том, что в округе нашими коллегами, депутатами, Горсовета, муниципальными служащими, секретарями Советов территорий одномандатных округов, проводится определенная разъяснительная и организаторская работа по созданию на территории органов ТОС.

Необходимо в этой связи отметить лучших руководителей органов ТОС среди них: Кушнарева Е.Ф. ТОС «Росток», Мезин П.Ю. – ТОС «Юго-Западный 2.2», Сополева И.Н. ТОС «Развитие», Здор А.А. один из молодых председателей ТОС «Гармония» на территории Западного округа, Черепанова В.П. ТОС «Рассвет», Мишнева Л.А. - ТОС «Весенний». Что характерно эти и многие другие органы территориального общественного самоуправления накопили за последние годы определенный практический опыт работы с жителями своих подконтрольных территорий. Поэтому мы полагаем, что было бы полезным ежегодно по итогам года рассматривать лучшие практики их деятельности, с выпуском методических пособий, буклетов, листовок, раскрывающих их опыт в работе с жителями местного сообщества.

Как видим, процесс формирования органов ТОС как в городе Белгороде, так и в других городах и районах Белгородской области,

Российской Федерации активизировался, однако это как мы полагаем лишь в малой степени является следствием самоорганизации граждан. Как правило, эта реакция муниципальной власти на реализацию ст. 27 Федерального Закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» «Территориального общественного самоуправления» [4]. Чаще всего, как и всякая российская реформа, формирования органов ТОС инициируется сверху, т.е. муниципальной властью с целью созданию иерархических структур, контролируемых через руководителей органов ТОСов все городское пространство. В определенной степени создание института ТОС, с одной стороны, действительно продиктовано озабоченностью органов

муниципального управления постоянно действующей обратной связью в условиях, когда другие каналы являются малоэффективными. С другой стороны, логика и здоровый смысл формирования структур органов ТОС состоит, прежде всего, в аккумулировании разнообразных ресурсов в целях развития городской среды и в очень небольшой степени связана с собственно самоуправлением, самоорганизацией, саморазвитием и т.п.

Также следует обратить внимание еще на одно не менее важное обстоятельство. Решения Совета территории могут быть легитимными только при участии и явке на заседании всех его членов. Однако механизм принятия коллективных решений (на заседаниях, собраниях, конференциях и т.д.) столь разнообразными субъектами является крайне сложным в организационном порядке и вряд ли может иметь место для дальнейшей реализации [5].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» определяет широкий спектр форм участия населения в осуществлении местного самоуправления. Среди них особое место занимает территориальное общественное самоуправление, на практике в городе Белгороде доказавшее свою работоспособность, но рассматриваемый закон требует основательной переработки и дополнения.

Во-вторых, территориальное общественное самоуправление является реальным фактором реализации стратегий развития городской среды одной из наиболее перспективных форм участия населения в управлении муниципальным образованием. Территориальное общественное самоуправление представляет собой резерв развития демократии и реального вовлечения граждан в управление

общественными процессами, является эффективным способом повышения качества жизни населения, выступает фактором повышения патриотизма граждан, способствует формированию городского солидарного сообщества как социальной корпорации, и снижения уровня социальной напряженности;

В-третьих, муниципальная практика и наш опыт свидетельствует о том, что сегодня существует проблема подбора, подготовки, обучения и выдвижения кадрового состава органов ТОС, мотивации (финансирования) их труда, так как в основном руководителями ТОС избираются наиболее авторитетные и социально-активные граждане пенсионного возраста, но не имеющие соответствующей профессиональной, управленческой и юридической подготовки, опыта работы с различными категориями граждан. В этом плане мы полагаем, что целесообразно проводить органами местного самоуправления учебные семинары (один раз в квартал) для руководителей ТОС и лиц, взятых в кадровый резерв, по актуальным проблемам организации и деятельности территориального общества самоуправления, либо организовать ежегодные курсы (в загородных муниципальных лагерях) переподготовки и повышения квалификации руководителей органов ТОС, что несомненно послужило бы стимулом для активизации их деятельности.

В-четвертых, в целях координации кадрового и организационно-методического обеспечения деятельности структур органов ТОС необходимо создание организационной структуры в администрации города (возможно, это может быть управление или отдел развития общественного самоуправления), но необходимость и актуальность создания такой структуры в муниципалитете сегодня очевидна.

Итак, мы полагаем, что внесение добавлений и изменений в ФЗ № 131-ФЗ весьма актуально и целесообразно, так как будет способствовать дальнейшему совершенствованию кадрового обеспечения деятельности ТОС, профессиональной подготовки и переподготовки их руководителей, мотивации труда, развитию инновационных технологий, форм и методов организации деятельности территориального общественного самоуправления в муниципальных образованиях новой России в XXI веке.

Список литературы

1. Положение о территориальном общественном самоуправлении в городе Нижнем Новгороде // Решение Совета депутатов г. Нижний Новгород № 362 от 11.06.2007 г.
2. Реутов Е.В. Территориальное общественное самоуправле-

ние: организация и проблемы организации // Общественное самоуправление как фактор стратегического развития муниципального образования: Материалы Всерос. науч.-практ. конф.. Белгород: КОНСТАНТА, 2008. С.99-100.

3. Данакин Н.С., Кийков А.В. Социальный капитал городско-го поселения: диагностика и управление. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С.134-137.

4. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный Закон № 131-ФЗ от 6 октября 2003 г.

5. Астахов Ю.В., Гармашев А.А. Актуальная проблема подготовки кадров для территориального общественного самоуправления (Белгородский опыт) / Научно-аналитический журнал «Муниципальный мир». 2013. № 1-2. С. 105-113.

ФУНКЦИИ СТЕРЕОТИПОВ В СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Вервейко О.И.

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

Цель данной статьи – выделение и характеристика функций стереотипов в социальной системе. Заметим предварительно, что речь идет не о всяких, а о социально значимых стереотипах. Далее, социальная система понимается как любая система социального взаимодействия отдельных индивидов, их групп, больших общностей.

Проведенный нами анализ роли стереотипов в деятельности людей и функционировании социальных систем позволил выделить ряд их функций.

Выделим, прежде всего, *идентификационную функцию* стереотипов, которая особенно заметно проявляется в межэтнических отношениях, в идентификации и самоидентификации этнических групп [8]. “В самом общем виде этническая самоидентификация как индивида, так и общности есть самовыделение на основе сравнения. Этническая группа только потому обладает самоидентификацией, а, следовательно, самосознанием, что существуют другие этнические группы, по ряду признаков отличающиеся от нее” [14]. Эту особенность отметил, в частности, известный антрополог Дж.Де Вос, в интерпретации которого этническая общность - это

“осознающая группа людей, которые придерживаются общих традиций, не разделяемых другими группами, с которыми она находится в контакте” [2].

Люди оценивают себя и других в сравнении с социальными эталонами, стереотипами. В этом проявляется *оценочная функция* социального стереотипа. Характеризуя данную функцию, следует отметить, что она предусматривает постоянную обратную связь с социальной действительностью и поэтому не может надолго входить с ней в принципиальное противоречие [4]. Однако эта “функция адекватности” осуществляется социальным стереотипом лишь постольку, поскольку он действует не как индивидуально психологический, а как социальный, прежде всего, групповой механизм. Как утверждает В.Д. Попков, для определения степени истинности стереотипов можно выделить три особенности. Во-первых, если с позиции двух (или более) групп выражается единодушное относительно характеристик третьей (стереотипизируемой) группы, то считается, что данные стереотипы более истинны. Во-вторых, если между группами долгое время поддерживаются глубокие и устойчивые контакты, то это приводит к увеличению реальных характеристик в их взаимных стереотипах. В-третьих, высокая согласованность между восприятием группы самой себя и ее восприятием чужой группой также считается критерием истинности стереотипов [12].

В ходе первых контактов в новой обстановке, когда необходимо дать описание чего-либо незнакомого, происходит классификация новой информации, создается относительно четкая модель этой обстановки, которая укладывается в определенную схему и содержит одинаковые признаки (*информационная функция*). Это приводит, как правило, к упрощению и генерализации реальности. Попадая в новую обстановку, люди склонны к обобщению и упорядочиванию всего, что они видят. Поэтому из всего многообразия создаются четкие контуры новой обстановки и дается характеристика ее представителей по определенным признакам.

Посредством стереотипизации людям удается создать упрощенную матрицу окружающего мира, в ячейки которой, с опорой на стереотипы, «расставляются» определенные социальные группы (*ориентационная функция*). Это позволяет довольно быстро дифференцировать людей по группам на основе стереотипных признаков, ожидая от них определенного поведения [10]. Таким образом, стереотипы помогают нам «распределить» социальное окружение

на обозримые и понятные группы и тем самым позволяют уменьшить сложность незнакомого культурного окружения.

Социальные стереотипы играют существенную роль в процессе *социализации* человека, который продолжается всю жизнь, но на разных этапах связан с решением различных задач [9]. Индивид застает систему норм и образцов поведения уже сложившейся: это нечто, что существует объективно и вне его; задача состоит в усвоении этой данности. Если бы каждое новое поколение создавало свою систему норм и ценностей, то никакой культурной преемственности не существовало бы, да и самой истории тоже. Социальная роль – это всегда некая модель поведения. Так, например, исполнение мужской или женской роли означает социально-половые взаимоотношения согласно предписаниям существующей в обществе культуры. Предпочтения в профессиональной ориентации наблюдаются с самого раннего возраста [1].

С процессом социализации связана непосредственно *регулятивная функция* социальных стереотипов. Люди, идентифицируя себя с теми или иными групповыми стереотипами (профессиональными, этническими, территориальными и др.), принимают на себя ценности и нормы этих групп, следуют им в своем поведении. Так, преуспевающие молодые бизнесмены, идентифицируя себя с “новыми русскими”, начинали вести себя в соответствии с теми нормами, которые приписывались этой группе. Сами же “новые русские” стремились обеспечить себе жизненный стандарт на уровне элиты лидирующих стран (“демонстрационный эффект”). Прибыль тратилась на непроизводственное потребление узкого слоя. Значительная часть национальной буржуазии предпочитала вывозить капитал и хранить средства в экономических центрах (или в оффшорах). В результате страна вынуждена была нести огромную внешнеэкономическую нагрузку [6].

Социальные стереотипы – *нормативны*. Поскольку представления о том, какой должен быть “настоящий мужчина”, как должна вести себя в той или иной ситуации женщина, и даже как им одеваться, являются социально разделяемыми, реальные мужчины и женщины не могут с этим не считаться. Более того - именно гендерные представления - в силу их особой роли в идентичности человека - являются одним из мощнейших факторов, механизмов управления поведения личности [13].

Еще одна – *интегративная – функция* социальных стереотипов проявляется в формировании и поддержании солидарности (согласно терминологии Э. Дюркгейма) или, что ближе для тезау-

руса современной социологии, – устойчивости. Социальная согласованность зависит от разных коммуникативных оснований: ценностных типизаций, социальных установок, идеологии. В этом ряду значительную роль играют социальные стереотипы. Их основная задача состоит в том, чтобы обеспечивать в обществе необходимое единообразие в понимании и оценке базовых ценностей культуры. Наличие в социуме общих стереотипов способствует осуществлению идентификации на социетальном уровне по таким важным каналам отождествления, как этничность, социальный статус, базовые ценности и т.п. Именно стереотипы во многом доводят наше взаимодействие с иными акторами до автоматизма, а, следовательно, их отсутствие порождает проблему недостатка предопределенности [7].

Посредством идентификации и интеграции социальные стереотипы способствуют обретению устойчивых социальных ролей, правил поведения, стабилизации социальных институтов, а также лежащих в их основе ценностей и норм (*стабилизационная функция*) [7].

Социальные стереотипы имеют такую примечательную особенность как непрерывное разделение людей на три категории: “свои”, “другие”, “чужие” (*функция социальной дифференциации*). Возможно, не всегда эта категоризация осознается и выступает в явном виде, но она всегда проводится. Особенно заметно это на примере этнических особенностей людей, которые обнаруживаются в сравнении “нас” с “не-нами” [15]. “Этничность не существует вне сравнения и вне коммуникации, только в ходе взаимодействия с иной этнической группой она может проявить свою способность, “индивидуальность”. Позитивные различия в пользу своей группы дают ее членам высокий субъективный статус или престиж и вследствие этого - позитивную социальную идентичность. Свойства, приписываемые «своим» и «чужим», асимметричны и неравноценны. Подобные дискурсивные стратегии рассматриваются как вид “символического насилия”, которое предполагает борьбу за репрезентации «своих» и «чужих» и манипуляцию ими в социальном пространстве, целью которого являются символическая власть и символический капитал [5].

В завершение обратимся к рассмотрению *конструктивной и защитной функций* социальных стереотипов. Реальный мир является слишком большим, сложным и изменяющимся, чтобы его можно было непосредственно воспринимать. Люди перегружены информацией, постоянно сталкиваясь с тонкостями, различиями, случай-

ностями и прочими сложными комбинациями своего окружения. Чтобы как-то справляться с этим, люди реконструируют мир в более простую модель, что приводит к созданию стереотипов [3]. По этой причине стереотипы не могут восприниматься как результат ограниченности и предубежденности; напротив, они характеризуют совершенно нормальные процессы переработки информации [12]. Стереотип является своего рода «защитным механизмом», служащим сохранению позитивной идентичности (личностной или групповой) [11].

Таким образом, целесообразно выделение и специальное исследование следующих функций, выполняемых стереотипами в социальной системе: идентификационной, оценочной, информационной, ориентационной, социализационной, регулятивной, интегративной, стабилизационной, дифференциальной, конструктивной, защитной.

Список литературы

1. Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности. [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: http://www.elitarium.ru/2010/05/24/gendernye_aspekty_deyatelnosti.html
2. De Vos G. Ethnic Pluralism: Conflict and Accommodation // Ethnic Identity: Cultural Continuities and Change. Chicago, 1982. P.9.
3. Бергер П.Л. Социальное конструирование реальности. М.: Academia-Центр; Медиум, 1995; Якимова Е.В. Социальное конструирование реальности: социально-психологические подходы. М., 1999.
4. Бодалев А.А. О социальных эталонах и стереотипах и их роли в оценке личности. // Ученые записки ЛГУ. НИИКСИ. Л., 1971. Вып. 9. С. 151-160.
5. Бурдые П. Начала. М., 1994. С. 204.
6. Волконский В.А. Образцы для России среди развивающихся стран// Экономическая наука современной России. 2001. №1. С.132-133
7. Ковалев В.В. Формирование социальных стереотипов в условиях ценностной неопределенности российского общества // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2008. № 1.
8. Коростелев, А. Д. Парадоксы этнической идентичности // Идентичность и толерантность: сб. статей / под ред. Н. М. Лебедевой. М.: Институт этнологии и антропологии РАН, 2002. С.86-110

9. Куницына В.Н. Социальные стереотипы условие и продукт социализации. Ученые записки ЛГУ. НИИКСИ. Л., 1971. Вып. 9. С. 184-193.
10. Меренков А.В. Социология стереотипов. Екатеринбург, 2001.
11. Микляева А.В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования: монография. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. С. 118.
12. Попков В.Д. Стереотипы и предрассудки: их влияние на процесс межкультурной коммуникации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2002. Том 5. №3. С. 180-182
13. Рябова Т.Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований // Личность. Культура. Общество. Т.V. Вып.1-2 (15-16). 2003. С. 121
14. Сикевич З.В. Социология и психология национальных отношений. СПб.: Изд-во Михайлова В.А. 1999. С.102.
15. Стефаненко Т.Г. Социальный стереотип и межэтнические отношения // Общение и оптимизация совместной деятельности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. С. 242-250.

СУЩНОСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В РЕГИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ КАК ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ

Герасименко О.А.

канд. экон. наук, доцент

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Авилова Ж.Н.

канд. соц. наук, доцент

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Современная образовательная ситуация характеризуется переходом от традиционной к личностно компетентной парадигме образования, его переориентацией в соответствии с новыми социально-экономическими условиями. Новый тип общественно-социальных отношений неизбежно отражается на системе образования, вынуждает ее перестраиваться в соответствии с ними. Это накладывает заметный отпечаток на процесс развития российского

образования и имеет ряд последствий, значимость которых до конца не оценена.

Среди последствий особое место занимает процесс регионализации образования. Значение этого процесса для современной образовательной системы недооценивается. Однако этот процесс тесно связан со сменой образовательной парадигмы и новыми условиями функционирования образования.

Действительно, традиционное образование в нашей стране выстраивалась как вертикально интегрированная, централизованно управляемая система; отрасль хозяйства, функция которой состояла в подготовке подрастающих поколений к труду в общественном производстве. Такая система образования в полной мере отвечала социальным потребностям того времени и господствующему способу производства. Централизованной экономике соответствовало централизованное образование [1].

На практике это означало отношение к образованию как к системе, поставляющей потребителям кадры определенного уровня квалификации и общеобразовательной подготовки. Соответственно и образование ориентировалось в своей деятельности на интересы потребителя, в качестве которого выступало государство и производство. Это типичный технократический подход, для которого личность и человек - средство для решения каких-либо задач (производственных, экономических, политических и т.п.). Отраслевая система построения образования является наследием технократической ориентации.

Смена парадигмы означает отказ от технократического подхода, выдвижение, в качестве ориентира для развития образования, интересов и потребностей личности, а не производства и государства. При этом мало кто обратил внимание на то, что следствием новой парадигмы должен стать отказ от отраслевого принципа развития образования. Только в таком случае представляется возможным реально выстроить образование, ориентированное на личность, ее потребности и интересы.

Если в качестве потребителя образования выступает личность учащегося, то развитие системы образования должно осуществляться в соответствии с потребностями личности в образовании, а не с потребностями государства, производства, рынка. В таком случае возникает проблема долго- и среднесрочного прогноза образовательных потребностей. Инерционная сущность системы образования не позволяет ей ориентироваться на сиюминутную ситуацию, мгновенно реагировать на изменение потребностей. Еще ме-

нее к этому способна вертикально интегрированная, жестко централизованная система.

Таким образом, возникает проблема переустройства сложившейся системы образования, отказа от ее централизации и вертикальной интеграции. Альтернативой является построение децентрализованной, горизонтально интегрированной системы образования, то есть ее регионализация [2].

Процесс регионализации образования встречает достаточно упорное сопротивление. Многим представляется, что он означает дробление единого образовательного пространства страны, чуть ли не отказ от общемировой тенденции глобализации, первым шагом к сепаратизму и развалу федерации, покушением на права человека.

При этом упускается из вида, что единство не означает единообразия и унифицированности, что продолжать игнорировать реальные образовательные потребности и интересы граждан ради сохранения и сбережения единства означает отказ от перехода к лично ориентированной парадигме образования.

Регионализм внутренне присущ всем типам современных обществ независимо от их размеров, уровня развития и особенностей политических и иных структур. Регионализм играет ведущую роль при построении федеративной государственности. Сам принцип федерализма означает признание реальности внутренней разнородности общества, поддержание и гарантирование ее при посредстве различных социальных институтов, в том числе образования. Не следует упускать из вида, что пространственно-территориальное распределение людских и материальных ресурсов есть данность. Ее следствием является качественная и количественная неравномерность этого распределения. В то же время территориальность - это естественный принцип самоорганизации всех современных обществ, а территориальная организация - универсальная форма их существования, отражающая в себе все стороны социальной жизни и деятельности, в том числе и образовательную, остающаяся важнейшим фактором, определяющим мировое развитие [3].

Развитие горизонтально интегрированного, децентрализованного, ориентированного на образовательные потребности и интересы личности, образования реализуется через формирование региональных образовательных систем. Потребителем образовательных услуг выступает личность, проживающая в конкретном образовательном пространстве. Потребности личности в образовании (его качестве, уровне, направленности) определяются как способностями и интересами самой личности, так и свойствами образователь-

ного пространства региона. Применение регионального подхода позволяет отказаться от устаревшей технократической, отраслевой системы построения образования, решить проблему долго-, средне - срочного прогнозирования динамики спроса на услуги образования на научной основе.

Региональная (территориальная) организация образования как сложная иерархическая система является междисциплинарным понятием, обобщающей фундаментальной категорией, сопоставимой с такими понятиями как экономическая или политическая организация общества.

Постановка целей и задач в системе образования является важнейшим технологическим элементом проектирования ее функций. А такое проектирование становится в настоящее время необходимым условием существования и развития интегрированной образовательной системы, как на государственном, так и на региональном уровне. Эта необходимость связана с постепенным преодолением ситуации запаздывания эволюции данной социальной сферы. В условиях возрастания роли образования такое запаздывание влечет за собой многочисленные социальные издержки. Установка на проектирование функций означает подход от преимущественного адаптивного отношения к системе образования, предполагающего ее перманентное «подстраивание» под другие социальные институты к креативно-активному, предполагающему превращение сферы образования в один из главных «локомотивов» развития общества. Но при этом в теоретическом отношении должна быть решена задача определения принципов проектирования функций института образования.

Представляется целесообразным говорить о четырех нормативных функциях системы образования региона [4]:

– моделирование будущего, отражающее специфику опережающего интегрированного образования, как его наиболее перспективной в условиях глобализации модели. В сфере образования проектируется общественный идеал личности и общества, разумеется, соответствующий господствующим в данный момент представлениям. Проектирование и реализация данной функции в условиях региона могут быть эффективными лишь при условии ясного осознания ориентиров развития, наличия своего рода региональной идеи либо ориентации на общенациональную идею при условии ее определения;

– ресурсное обеспечение долгосрочного развития. Функция ресурсного обеспечения развития в значительной степени зависит

от содержания знаний, их объема и соотношения с направлениями социально-экономической эволюции страны или региона. На региональном уровне осуществление данной функции выражается в необходимости разработки стратегии (концепции) социально-экономического развития;

- социально-профессиональная репродукция, связанная с воспроизводством рабочей силы. В данном случае содержание и степень реализации функции существенным образом зависит от интересов субъектов экономического развития и, что вполне естественно, модифицируются вслед за изменением экономической ситуации в стране или регионе. Выполнение системой образования этой функции в региональных условиях требует «привязки» структуры образования к потребностям регионального рынка труда;

- социокультурная репродукция - система образования обеспечивает культурно-историческую преемственность, передачу социального опыта от одного поколения к другому. В региональных условиях функция социально-культурной репродукции обычно приобретает некоторые специфические черты, связанные с изучением истории и культуры региона.

Факторами, определяющими формирование образовательных пространств субъектов Российской Федерации, являются:

- во-первых, социокультурное единство регионов России, выступающее, с одной стороны, как следствие единства исторического прошлого и традиций; с другой стороны, как результат их особого положения в современной геополитической ситуации;

- во-вторых, сложившиеся системы управления региональными образовательными структурами;

- в-третьих, формирование региональных рынков образовательных услуг.

Представление о современном функциональном статусе региональной системы образования дает основание для вывода об изменении института образования среди других социальных институтов. Если ранее его роль сводилась главным образом к обеспечению воспроизводства социально-профессионального и социокультурного потенциала общества, то сегодня он все чаще берет на себя функции политической системы, экономики, правовых институтов и обычаев; средств массовой информации.

Список литературы

1. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of

effective social and economic development of the region // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. - 2015. - Т. 6. - № 3. - С. 207-216.

2. Прядко С.Н., Жданкова Е.А. Установление стратегических приоритетов в планировании долгосрочного развития региональных предприятий // *Фундаментальные исследования*. - 2016. - № 6-2. - С. 454-459.

3. Тхориков Б.А. Проблемы целеполагания в системе государственного управления социальной сферой // *Историческая и социально-образовательная мысль*. - 2016. - Т. 8. - № 1-2. - С. 164-166.

4. Тхориков Б.А. Методология индикативного управления организациями социальной сферы: проблемы целеполагания, метод TASKED // *Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика*. - 2015. - Т. 36. - № 19-1 (216). - С. 39-42.

ПРОБЛЕМА РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ПРОЕКТАМИ

Данакин Н.С.

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

Турьянский В.А.

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

Реализация проектного управления связана с использованием как традиционных ресурсов (материальных, финансовых и т.п.), так и нетрадиционных ресурсов (инновационных, интеллектуальных, социальных и т.д.). Ресурсы можно определить как средства, необходимые для достижения целей, успешного выполнения целевых заданий. При этом часть ресурсов может использоваться, а часть – нет. Имеющиеся, но не использованные средства осуществления процесса или деятельности образуют *резервы*. Совокупность всех средств, которые могут быть использованы в процессе целевого управления, составляют его *потенциал*. *Возможности* – то, что заложено в процессе (деятельности), что может служить источником его успешного функционирования и развития [3].

Цель данной статьи – определение и характеристика социальных ресурсов управления муниципальными проектами. Социальные ресурсы проектного управления – это ресурсы, присущие непосредственно персоналу организации и выражающие его внутреннюю готовность к целевому управлению.

Социальные ресурсы имеют ряд особенностей, принципиально отличающих их, скажем, от природных ресурсов.

Во-первых, природные ресурсы исчерпаемы как, например, месторождения полезных ископаемых, тогда как социальные ресурсы в известном смысле неисчерпаемы. Их использование не означает их исчерпания, а, напротив, способствует прогрессирующему изменению, переходу общества на новый, более высокий уровень его развития.

Во-вторых, социальные ресурсы – это не только частично, но и целиком возобновляемые ресурсы. Используя, к примеру, состязательный ресурс, мы отнюдь не уменьшаем и не уничтожаем его, а, напротив, оставляем в целости и сохранности и даже наращиваем. Чем активнее используем соревновательный ресурс, тем в большей мере способствуем его развитию.

В-третьих, природные ресурсы можно держать в запасе, и от этого они не увеличиваются и не уменьшаются. Иное дело – социальные ресурсы. Их нельзя держать про запас, ибо они начинают быстро обесцениваться и деградировать.

В-четвертых, природные ресурсы поддаются количественному измерению и оценке. Можно подсчитать величину энергетических ресурсов и наметить пути их рационального использования. Точно так же можно определить и оценить земельные, водные, лесные и другие ресурсы. Но труднее это сделать применительно к социальному ресурсу. На сегодняшний день нет ответа на вопрос, как измерить этот ресурс и определить его достаточность или недостаточность.

В-пятых, они обладают не только большим многообразием, но и взаимозаменяемостью. Это затрудняет технологическое освоение социальных ресурсов [6].

Социальные ресурсы многочисленны. Применительно к проектному управлению выделим следующие из них: время, профессиональные знания, профессиональный опыт, состояние здоровья, организованность персонала.

Обращаясь непосредственно к результатам проведенного нами эмпирического исследования¹, отметим, что только треть опрошенных муниципальных служащих (35,0%) вполне удовлетворена достаточностью ресурсов для успешного выполнения проектных заданий, 30,5% – не совсем удовлетворена и 12,5% – совсем не удовлетворена (22,0% затруднились ответить). Проявляются поразительные различия в состоянии ресурсного обеспечения проектного управления в обследованных муниципальных районах: достаточно высокие показатели в Яковлевском и Белгородском районах и совсем низкие в Ракитянском. Только 4% опрошенных муниципальных служащих из этого района в полной мере удовлетворены состоянием ресурсного обеспечения, 40,8% – не совсем удовлетворены и 42,8% - совсем не удовлетворены.

Респондентам было предложено определить, чего не хватает для успешного выполнения проектных заданий. Распределение их ответов представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Чего не хватает для успешного выполнения проектных заданий?», в %

<i>№ № n/n</i>	<i>Варианты ответа</i>	<i>Ракитян- ский рай- он</i>	<i>Яковлев- ский район</i>	<i>Белгород- ский рай- он</i>	<i>Свод- ные дан- ные</i>
1.	Достаточного числа исполнителей	30,6	10,6	16,1	17,0
2.	Квалификации исполнителей	18,4	5,3	10,7	10,0
3.	Профессионального опыта	12,2	11,7	8,9	11,0
4.	Времени	44,9	39,4	37,5	40,0
5.	Финансовых ресурсов	46,9	25,5	23,2	30,0
6.	Материальных ресурсов	32,6	16,0	7,1	17,5
7.	Производ-	6,1	3,2	3,6	4,0

¹ Данные авторского социологического опроса муниципальных служащих трех муниципальных районов – Белгородского, Ракитянского и Яковлевского (январь-апрель 2017 год, опрошено 320 респондентов).

	ственной дисциплины				
8.	Хорошей команды	8,2	1,1	3,6	3,5
9.	Творческого подхода к делу	6,1	5,3	8,9	6,5
10.	Здоровья	–	5,3	1,8	3,0
11.	Затрудняюсь ответить	6,1	27,7	8,9	17,0

Для успешного выполнения проектных заданий, осуществления проектной деятельности в целом не хватает, прежде всего, времени и финансовых ресурсов, о чем заявляют все категории опрошенных. Заметим, в этой связи, что особое внимание в ходе реализации проекта уделяется управлению временем (с учетом того, что проект должен быть хронологизирован и четко ограничен во времени), управлению ресурсами (материально-техническими, финансовыми, кадровыми и пр.), а также управлению рисками, которые способны снизить эффективность реализуемого проекта.

Ощущается также недостаток материальных ресурсов и численности исполнителей, особенно в Ракитянском районе (судя по данным опроса). В меньшей степени ресурсный дефицит связан с квалификацией исполнителей и их профессиональным опытом (надо полагать, что эти позиции в целом удовлетворительны). Состояние ресурсного обеспечения слабо коррелирует с такими факторами, как «творческое отношение к делу» «производственная дисциплина», «хорошая команда», «здоровье». Приведенные данные, в силу их значительного расхождения, требуют дополнительной интерпретации.

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о необходимости оптимизации ресурсного обеспечения проектного управления. К таким же выводам приводят результаты исследований О.В. Маттейс, проведенных в 2013-2014 гг. в шести муниципальных районах Белгородской области (было опрошено 380 муниципальных служащих и 50 руководителей муниципальных органов) [4]. Для успешного выполнения проектных заданий не хватает, прежде всего: 1) по мнению руководителей – финансовых ресурсов, времени и хорошей команды; 2) по мнению служащих – времени, здоровья и достаточного числа исполнителей. Во вторую тройку «дефицитных» условий входят «квалификация исполнителей», «творческий подход к делу» и «профессиональный

опыт» (по мнению руководителей); «хорошая команда», «финансовые ресурсы» и «творческий подход к делу» (по мнению служащих). Мнения руководителей и служащих довольно близки по позициям «производственная дисциплина» и «должная организация», причем обе группы опрошенных считают, что именно эти позиции оказываются наименее «дефицитными» для успешного выполнения проектных заданий.

Значительный резерв для успешного достижения организационных целей скрывается в нереализованных возможностях и способностях сотрудников организаций. Почти четверть опрошенных служащих заявила, что выполняемая ими работа ниже их способностей (среди руководителей этот показатель значительно ниже – 7,0%). Половина служащих считает, что их способности реализуются на работе в недостаточной мере (среди руководителей этот показатель в два раза ниже). Причем, сравнительно чаще на недостаточную реализацию своих способностей указывают: 1) молодые сотрудники, 2) сотрудники с небольшим стажем работы по данной профессии, 3) женщины. Последнее обстоятельство представляется несколько неожиданным, поскольку обычно у мужчин бывает больше амбиций и претензий к выполняемой работе. Можно предположить, что эти амбиции как-то удовлетворяются, тогда как у женщин, находящихся с периферии служебных перемещений, профессиональные амбиции, напротив, начинают актуализироваться. Важно было определить также причины, препятствующие более полной реализации профессиональных способностей респондентов. Руководители указывают, чаще всего, на отсутствие должной мотивации (20%) и неважные условия труда (12%), – служащие – опять же на отсутствие должной мотивации (28%), малосодержательную работу (14,3%), неважное здоровье (12,6%), неважные отношения в коллективе (12,0%).

Список литературы

1. Зарницына К.В., Суханов С.В. Возможности применения инструментов управления проектами в муниципальных органах власти // Теория и практика корпоративного менеджмента: сборник науч. статей. Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Пермский государственный университет». Пермь, 2010. С. 63-66.

2. Кондратьева Н.Е. Социальное партнерство как форма реализации социальных проектов на селе: по материалам Нижегородской области: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Нижний Новгород, 2009. 232 с.

3. Конев И.В., Матвеев Д.Ю. Управление социальными ресурсами региона. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2008.
4. Маттейс О.В. Социально-технологический подход к целевому управлению в деятельности органов местного самоуправления: дис. ... канд. социол. наук. Орел, 2015. С. 93-96.
5. Пехова Н.Ю. Возможности и потребности применения компетентностного подхода на уровне управления муниципальными образованиями // Наука и бизнес: пути развития. 2013. № 8 (26). С. 27-32.
6. Хрусталева А.Н. Социальные ресурсы управления производственной организацией: монография. Белгород: Изд-во БГТУ, 2007.

КОРПОРАТИВНЫЕ СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ КАНАЛ ВНУТРЕННЕЙ КОММУНИКАЦИИ

Женихова Л.А.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет*

им. В.Г. Шухова

*Научный руководитель **Шавырина И.В.***

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В условиях децентрализации, демократизации принятия управленческих решений полнота и достоверность распространяемой по внутрикорпоративным каналам информации становятся ключевыми ее качествами, которые определяют своевременность и адекватность принимаемых решений.

Более того, условия информационного общества подчеркивают особую значимость корпоративных средств массовой информации как мощного канала внутренней коммуникации.

Для успешного функционирования корпоративная пресса как инструмент внутренних коммуникаций должна быть органично встроена в корпоративную культуру организации, соответствовать ценностям и нормам, а также способствовать формированию и развитию корпоративной культуры организации. Содержание корпоративной прессы служить также индикатором культуры организа-

ции, который проявляется в диалоговых и доверительных отношениях, складывающихся между работниками и работодателем, сотрудниками организации в целом.

Корпоративное издание является одним из самых мощных и эффективных инструментов формирования корпоративной культуры организации. Под корпоративной культурой мы понимаем совокупность норм, ценностей, которыми руководствуются члены организации. Она охватывает в себе иерархию принципов, вознаграждений, развития карьеры, лояльности и власти, взаимное деловое сотрудничество. Более того, это набор наиболее важных предположений, которые воспринимаются членами организации и получают выражение в заявляемых организацией ценностях, которые определяют людям ориентиры их поведения и их действий [1].

Одним из элементов формирования корпоративной культуры выступают корпоративные средства массовой коммуникации. Корпоративное издание – это достаточно удобный и действенный способ донесения информации до сотрудников организации, партнеров и клиентов компании. Собственная корпоративная газета эффективна не только как средство коммуникации и формирования корпоративной культуры, но и как эффективный PR- метод и способ создания позитивного имиджа организации.

Корпоративные издания, по мнению Т.А. Зарубиной, правомерно рассматривать как отдельную классификационную категорию в современной системе средств массовой информации. Специфическая инструментальная функция такой прессы – обеспечение особой формы коммуникаций, корпоративного управления и самоорганизации, формирования иерархии корпоративных отношений координационного и субординационного характера – позволяет говорить о существовании феномена корпоративной прессы, и требует, безусловно, комплексного изучения [2].

Корпоративные издания представляют собой совокупность газет и журналов, выпускаемых организациями как на внешнюю, так и на внутреннюю целевую аудиторию. В целом, они являются действенным инструментом маркетинговой политики и PR любой развивающейся и развитой в экономическом и репутационном плане компании. Как отмечает Л.С. Агафонов, «корпоративная периодика становится выразителем культуры сообществ и играет значительную роль в выстраивании социальных связей в различных сегментах корпоративных отношений» [3].

Для того, чтобы определить природу корпоративных изданий, на наш взгляд, следует выделить основные черты, которые

отличают корпоративные СМИ от традиционных. В теории журналистики корпоративное издание рассматривается как одно из средств массовой информации, исходя, прежде всего, из «внешних» признаков: они, по сути, мало чем отличаются от традиционных. Корпоративные издания обладают и определенной периодичностью выхода в свет. Но, на наш взгляд, существуют и специфические отличия. Так, по мнению Д.Е. Филиппова, они лежат в дифференцированной природе журналистского и PR текста [4]. По мнению А. П. Короченского, создание журналистского произведения инициируется самим журналистом либо редакцией исходя из присущих журналистике системно-нормативных установок и представлений об общественной ценности информации, добытой в ходе журналистского познания социальной действительности [5]. Иными словами, одной из задач традиционных СМИ при исследовании политических, экономических и других проблем современной жизни является представление различных точек зрения по актуальным вопросам.

Подготовка пиаровской публикации в основном инициируется клиентом-заказчиком, к числу которых относятся государственная структура, частная компания, общественная организация или иное физическое лицо. Именно указанные «базисные субъекты» и их публичные потребности являются отправным импульсом создания PR-текста [5].

Корпоративное издание, прежде всего, отражает и выражает корпоративную философию. Выражение корпоративных традиций и ценностей организации реализуется посредством информационного формата издания, которое реализующегося в системе постоянных рубрик, диктующих свои жанровые репрезентации; информирование в корпоративных изданиях ограничивается корпоративным полем [6]. При этом значительно меняется место и роль автора в издании. Если в традиционном СМИ – это журналист, то в корпоративном – это копирайтер (текстовик, который готовит статьи в сфере связей с общественностью) [7].

Анализ совокупности определений корпоративной прессы позволяет вычлениить ее специфические особенности. Во-первых, корпоративные издания служат целям и интересам конкретной организации, способствуют достижению ее целей. Во-вторых, способствуют формированию и укреплению имиджа организации, формированию ее репутационного капитала. В-третьих, создаются на средства организации. Однако, в настоящий момент многие корпоративные СМИ добиваются самоокупаемости за счет привлече-

ния рекламы и реализации тиража. Поэтому, однозначно назвать их некоммерческими нельзя. В-четвертых, предназначены для сотрудников, партнеров и клиентов организации. В-пятых, корпоративное издание, при отсутствии технических и ресурсных средств, не обязательно выпускается самой компанией, интересы которой оно отражает. В данном случае организация может выступать в роли заказчика, а исполнителем может выступать любое издательство. Данная технология иными словами называется аутсорсинг. Аутсорсинг достаточно широко известен и применен на Западе, так, например, во Франции около 80% корпоративных изданий выпускаются таким образом. Рынок «bespoke publishing», что в переводе означает «издания на заказ», является одним из быстрорастущих в европейских странах.

Современное корпоративное издание, в том числе, корпоративная газета, учитывает интересы минимум трех сторон: владельца, целевой аудитории и рынка в целом. Необходимо отметить, что аудиторию исследователи часто определяют не в терминах журналистики, а в терминах науки PR (общественность организации, внутренняя общественность), а также в терминах рекламоведения (реальные и потенциальные клиенты, потребители и др.).

Являясь инструментом PR, потенциальные клиенты могут получать важнейшую информацию о новинках выпускаемой продукции, об услугах, предоставляемых компанией, а также преимущества данной компании на рынке предоставляемых услуг относительно других подобных компаний. Следует отметить, что в настоящее время наличие корпоративной газеты может рассматриваться как весомый аргумент репутационного характера.

Таким образом, эффективное функционирование организации в значительной степени зависит от качества и характера информационных потоков и коммуникативных процессов. Иными словами, корпоративные издания в целом, а корпоративная газета, в частности, являются одним из средств достижения разнообразных целей организации. Корпоративные СМИ являются полифункциональным механизмом, основная цель – помощь в выработке норм и правил, единых для всех сотрудников, корпоративной философии, представления о миссии компании. Это часть внутренней культуры корпорации, с одной стороны, и инструмент ведения рекламной кампании – с другой.

Список литературы

1. Гулей И. А., Смоленская О. А., Шавырина И. В. Организационная культура : моделирование, формирование и развитие. Учебное пособие. – Белгород : БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. 161 с.
2. Зарубина Т.А. Корпоративная газета как инструмент формирования новой модели массовых коммуникаций в университете // Вопросы теории и практики журналистики. 2013. № 2. С. 126-131.
3. Агафонов Л.С. Корпоративная пресса: определения и функции // Вестник Университета Российской академии образования. №5(43). 2008. С.75-83.
4. Филиппов Д.Е. Корпоративная культура как фактор формирования контента корпоративного СМИ (на примере газеты ЧелГУ «Университетская набережная» // Знак : проблемное поле медиаобразования. 2010. Т. 2. № 6. С. 61-64.
5. Короченский А. П. Осторожно: пиарналистика! // Современная журналистика: дискурс профессиональной культуры : темат. сб. ст. и материалов ; под ред. профессора В. Ф. Олешко. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, Издат. дом «Филантроп». 2005. С. 116-129.
6. Кривоносов А.Д. Корпоративное издание в свете науки о связях с общественностью // Петербургская школа PR : от теории к практике. Вып. 2: Сб. статей / Отв. ред. А.Д Кривоносов. СПб., 2004. С. 6-13.
7. Музыкант В. Л. Теория и практика современной рекламы. Часть II : монография. М. : Евразийский регион, 1998. 328 с.

ВОПРОСЫ ВЛИЯНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА НА СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Зырянова М.О.

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

В настоящее время в России социальные технологии занимают важное место в структуре социологических наук, так как непосредственно связаны с процессами управления в обществе: воздействие на социальное поведение отдельного человека, коллектива и общества в целом. По мнению современного исследователя Данакина Н., понятие социальная технология имеет два значения.

Первое – это процесс направленного воздействия на социальный объект для получения конкретного результата, второе – наука, исследующая направленные процессы воздействия на социальные объекты [3]. По мнению других ученых, термин «социальная технология» является родовым понятием, объединяющим все технологии, относящиеся к общественным отношениям, быту, к духовной жизни. Сюда входят и экономические, и политические, и другие технологии, в том числе, человековедческие, все технологии, разработанные человечеством, кроме технологий производственных, связанных с обработкой природных объектов, технологий материального производства. Социальная технология – это специально организованная область знания о способах и процедурах оптимизации жизнедеятельности человека в условиях нарастающей взаимозависимости, динамики и обновления общественных процессов.

Современные социальные технологии очень чувствительны к научно-технологической революции и компьютеризации общества. Социальные технологии постоянно трансформируются в зависимости от появления новых технических средств, новых управленческих задач и новых социальных процессов в обществе.

Следует отметить, что существуют различные подходы к классификации социальных технологий. Например, в зависимости от уровня общественных отношений, на котором работают социальные технологии, выделяются технологии макросистем (общественные институты, крупные трудовые коллективы), микротехнологии (небольшие объединения людей, отдельные личности). Можно классифицировать социальные технологии по основным сферам общественной жизни. В таком случае выделяются производственно-трудовая, политическая, образовательная, спортивная, семейная и другие сферы.

Можно разделить социальные технологии по типу управленческих задач, которые они решают. При этом применяться они могут в любой сфере социальной деятельности человека, поэтому могут называться базовыми. Такого принципа классификации придерживались исследователи Стефанов Н. [8] и Патрушев В. [7] С нашей точки зрения, можно выделить следующие базовые социальные технологии:

- Технологии социальной диагностики
- Технологии корпоративного управления
- Технологии социальной адаптации
- Технологии социального контроля

- Технологии социального консультирования
- Социально-коммуникационные технологии
- Мотивирующие социальные технологии
- Образовательные социальные технологии и т.д.

Это лишь некоторые социальные технологии, этот список не претендует на полноту и конечность, так как устройство общества все время трансформируется, а число сфер человеческой жизни разные исследователи определяют по-разному. Это приводит к появлению новых социальных технологий как с точки зрения механизма их работы, так и точки зрения решаемых задач.

В настоящее время существует разделение социальных технологий на традиционные и инновационные. По мнению автора Ключева А., «инновационные технологии базируются на новых подходах к решению социальных проблем, традиционные характеризуются, как правило, набором уже используемых ранее методов и средств, отличающихся порой невысокой наукоемкостью [6]. Также он отмечает, что «инновационные технологии представляют собой совокупность приемов и методов, совершенствующих управление в социальной сфере и направленных на создание социальных нововведений, которые приводят к качественным общественным изменениям и рациональному использованию ресурсов» [6]. При этом в качестве примера конкретных форм инновационных технологий он приводит аутсорсинг, бенчмаркинг, форсайт-технологии.

Среди инновационных технологий корпоративного управления можно выделить технологии управления через формирование имиджа, корпоративной культуры корпорации и идеи престижа. При этом понятие престиж сопрягается с такими понятиями, как статус, уважение, авторитет, формируя ядро мотивирующих технологий.

Развитие компьютерных технологий и интернета очень сильно повлияло на развитие социальных технологий. С нашей точки зрения, каждая технология получила цифровую составляющую. Таким образом, цифровая составляющая может быть применима к любой традиционной или инновационной социальной технологии, что повышает эффективность и скорость их работы.

Например, технология социальной диагностики. В традиционном аспекте эта технология представляет собой личный или телефонный опрос общественного мнения по какому-то вопросу. В настоящее время эта процедура все чаще проводится с использованием компьютера. Например, анкеты для социологических опросов оформляются в виде интернет-сайтов, а сам опрос проводится по

электронной почте, либо через социальные сети. Причем в последнем случае могут использоваться те же настройки таргетинга, которые используются при размещении рекламы в социальных сетях. В этом случае анкеты могут увидеть представители той целевой аудитории, дифференционные признаки которой были учтены во время настроек (пол, возраст, ареал проживания, социальный статус и пр.) В среде специалистов в этом отношении уже используется термин он-лайн социология.

Технологии социального контроля в настоящее время также активно переходят в интернет. Локомотивом этого процесса является нацпроект «Цифровая экономика Российской Федерации» и в частности, федеральный проект «Цифровое государственное управление», срок имплементации которого рассчитан до 2024 года. В соответствии с документом, планируется не только дальнейшее развитие цифровой экономики и инфраструктуры электронного правительства, но также полный переход на электронный документооборот, внедрение электронного паспорта и биометрической идентификации для граждан Российской Федерации. Также к методам социального контроля можно отнести создание российского государственного сегмента сети «Интернет».

Технологии социального консультирования и адаптации из режима off-line постепенно переходят в режим on-line. И происходит это также благодаря нацпроекту «Цифровая экономика Российской Федерации». Речь идет об электронных регистрационных процедурах в различных сферах деятельности, создании платформы по обмену информацией между государствами, гражданами, коммерческими и некоммерческими структурами «Цифровой профиль», формированием умной городской среды и пр.

Под социальной технологией корпоративного управления авторы Караткевич С., Добрынин В., Окладникова Е. понимают «набор последовательных действий - способов и методик воздействия организующих начал, т.е. представителей корпоративного руководства, направленный на объект социальной реальности (сотрудников корпорации, акционерного общества) и имеющей целью создание условий оптимизации и успешной реализации работы по воплощению инвестиционного проекта в соответствии с заданными целями» [5]. Сущность социальной технологии корпоративного управления заключается в обеспечении условий, при которых ценности индивида (работника, рядового акционера) и общества (руководители компании, менеджеры, члены совета директоров) совпадают. Следует отметить, что технологии корпоративного управле-

ния также постепенно переходят в Интернет. В первую очередь, это касается управления внешними связями компании, включая маркетинг и продажи (например, путем создания веб-сайта и выстраивания работы в социальных сетях).

Процесс образования также уже давно перешел в Интернет. Инструментами для этой социальной технологии стали видео-уроки, видео-блоги, обучение по Скайпу, проверка полученных знаний и навыков через электронную почту, веб-сайты и пр.

Если говорить о социально-коммуникативных технологиях, то Д. Гавра понимает под социально-коммуникативной технологией «опирающуюся на определенный план (программу действий) системно организованную совокупность операций, структур и процедур, обеспечивающих достижение цели социального субъекта посредством управляемой социальной коммуникации» [1]. По его мнению, объектами социально-коммуникативных технологий являются подсознание, сознание и поведение социальных субъектов, управление которыми происходит через направленную системно организованную социальную коммуникацию. При этом выделяются 4 типа коммуникативных технологий:

- Пропагандистская модель (жесткое манипулирование). Цель источника – жесткое манипулирование сознанием аудитории, при этом обратная связь между аудиторией и источником отсутствует. Эффект коммуникации состоит в изменении сознания (поведения) аудитории без изменения в источнике.

- Журналистская модель (информирование). Цель – мягкое воздействие на сознание аудитории через дозированную подачу информации. Эффект коммуникации связан с трансформацией поведения аудитории.

- Модель мягкого манипулирования (манипулятивный PR). Цель – управление аудиторией на основе субъект-объектной природы. Управление сознанием аудитории основывается на учете реакций и коммуникативных потребностей аудитории. Эффект коммуникации – изменение сознания и поведения аудитории.

- Двусторонняя симметричная коммуникативная технология. Цель – изменение сознания и поведения получателя информации. Однако аудитория за счет работы механизма обратной связи и настроенности источника на полноценное общение способна внести изменения в сознание источника. Такой тип коммуникации характерен для межличностного общения и для сферы PR.

Для социально-коммуникативных технологий также характерен переход в формат on-line. Это связано с появлением Интернета,

веб-сайтов, блогов, социальных сетей, мессенджеров как важных каналов распространения информации.

Исходя из вышеописанных тенденций можно предположить, что процесс цифровизации социальных технологий будет происходить и в дальнейшем. Это связано с развитием информационных технологий и появлением новых способов коммуникативного воздействия. Однако не следует забывать о влиянии развития цифровых технологий на психологическое состояние человека. Ученые приходят к выводу, что появление и развитие компьютерных технологий все больше влияет на рабочую и личную жизнь людей, интернетизация и цифровизация современного общества приводит к возникновению длительных кумулятивных стрессов. Ведь «кумулятивные стрессы есть результат частого, продолжительного и интенсивного напряжения, с которым сталкивается индивидум. Подобные ситуации приводят к тому, что человек изматывается и уже не способен справляться со стрессом» [2]. Результаты работы ученых в области исследования кумулятивного стресса должны учитываться при изучении процессов цифровизации. Так как цифровое общество уже стало реальностью, ее нужно изучать для того, чтобы быть готовыми ко всем последствиям внедрения компьютерных технологий.

Список литературы

1. Гавра Д.П. Основы теории коммуникации. Издательство Питер., 2011.
2. Гридчин А.А. Стресс-менеджмент и личная профессиональная безопасность персонала международных полицейских организаций. М., 2004.
3. Данакин Н.С. Теоретические проблемы проектирования социальной технологии // Современные социальные технологии: сущность, многообразие форм и внедрение... Часть 1.
4. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. Москва-Белгород, 1993.
5. Караткевич С.Г., Добрынин В.Н., Окладникова Е.А. Социальные технологии управления социотехническими системами: проблемы и пути решения//Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2011. Том 11. Вып. 3.
6. Клюев А.В. Инновационные технологии как метод оптимизации управления отраслями социальной сферы // Муниципальная экономика и управление. 2016.

7. Патрушев В.И. Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации (социологический анализ). Киев: Высшая школа, 1990.
8. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. М., Прогресс, 1976.

РЕЙТИНГОВАНИЕ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Конев И.В.

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

Жданов В.Н.

*аспирант кафедры социальных технологий
НИУ «БелГУ»*

Рейтинги воспринимаются чаще всего как средство конкурентной борьбы – при этом не имеет значения, идет ли речь о рейтинге в спорте или рейтинге вузов. Рейтинг (от англ. rating) – это индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке, который составляется экспертами соответствующих отраслей. Рейтинг-система – это модель, которая ранжирует участников в единый линейный порядок на основе количественных показателей. В социальных науках рейтинг служит основой для построения многообразных шкал оценок, в частности, при оценке различных сторон трудовой деятельности, популярности отдельных лиц, престижности профессий и др.

Предметом предлагаемой статьи является применение рейтинг-систем в управлении вузовским образованием. Применительно к научно-педагогическим работникам (НПР) рейтинг рассматривается как результирующий показатель качества научной, учебно-методической, организационной и воспитательной деятельности преподавателя, позволяющий судить о его принадлежности к какой-либо категории профессионально-педагогического сообщества. Рейтингование – отслеживание результатов профессиональной деятельности НПР с целью выявления уровня достижений каждого из сотрудников, определения соответствия профессиональной компетентности требованиям к квалификации и последующего расчета рейтинга кафедр, факультетов и институтов. Рейтингование является наиболее достоверной оценкой качества деятельности препода-

вателя, но не единственной. Рейтингование может органично сочетаться с другими видами оценки, принятыми в вузе.

Уровень рейтинга является важнейшим индикатором результативности деятельности НПП, кафедр, факультетов, институтов. Содержательный и статистический анализ рейтинга позволит выделить обобщенные характеристики деятельности и, тем самым, облегчить оценку качества деятельности при аттестации, в ситуации выборов на кафедре, при принятии управленческих решений

Введем также понятие «рейтинг-технологии» (рейтинговой технологии) как *способа управления образовательным процессом, предполагающего ранжирование его участников по результатам кумулятивной (накопительной) оценки их персональных достижений в профессиональной, учебной и др. деятельности*. Целью применения рейтинг-технологии является повышение качества обучения за счет интенсификации учебного процесса, формирования культуры самообразовательной деятельности студентов и активизации работы профессорско-преподавательского состава по совершенствованию содержания и методов обучения. Применение рейтинг-технологии в образовательном процессе предполагает: во-первых, четкое определение целей и задач рейтинговой оценки, ее ожидаемых и латентных функций; во-вторых, соблюдение определенных нормативных требований (принципов, правил, ограничений и запретов), что обеспечивает успешность применения рейтинговых оценок; в-третьих, наличие определенной процедуры, последовательности действий (операций); в-четвертых, наличие определенного набора методов и приемов осуществления этих действий.

Рейтингование впервые было проведено в США еще в XIX в. в виде открытой классификации колледжей и университетов. В работе Д. Стюарт представлена эволюция системы ранжирований в американских университетах [2]. Первым, кто собрал и опубликовал в 1925 г. рейтинг академических подразделений, был Р. Хьюс, профессор химии. Данная работа была выполнена по заказу Северной центральной ассоциации по аккредитации (North Central Accrediting Association) для изучения магистерских программ по дисциплинам основного цикла. Рейтинг вызвал большой интерес и многочисленные критические замечания. В 1934 г. Хьюс повторил данное исследование уже под покровительством Федерального совета по народному образованию (ACE). Впоследствии похожую методологию ранжирования использовали Х. Кинстон и А. Картер.

Ассоциация американских университетов составила рейтинг после окончания Второй мировой войны, но некоторые универси-

теты отказались в нем участвовать. В итоге результаты не были опубликованы. Проводилось также ранжирование программ подготовки докторов наук в США, осуществлялись масштабные кампании взаимной оценки качества университетских департаментов (А. Картер, 1960-е годы) и рейтингования программ высшего образования (Р. Андерсон, 1970-е годы).

Следует отметить, что изначально рейтинги задумывались для определения критериев академической эффективности, основывались на репутационных показателях (*reputational survey*) и были ориентированы, скорее, на внутреннее использование университетами. Позднее, уже в 1980-е годы, они приобрели публичный характер и стали совмещать так называемые объективные показатели с параметрами репутации.

Первый национальный рейтинг университетов был опубликован журналом *U.S. News* в 1983 г. и был впоследствии скопирован многими странами. Уникальность рейтинга *U.S. News* заключалась в том, что он был составлен коммерческим медиаизданием. До этого рейтинги формировали некоммерческие организации по заказу аккредитационных агентств и ассоциаций, но никак не журналов. К тому же это был рейтинг полного цикла, т.е. он включал оценку не только отдельных программ, но и университетов в целом по разным уровням подготовки.

Интерес к тематике рейтингов, касающихся высшего образования и науки в России, до 2007 г. был стабильно невысоким, хотя отдельные работы встречались в отечественной научной литературе по экономике с начала 2000-х гг. Рост интереса к теме совпал с началом обсуждения наукометрических показателей, в том числе индексов цитирования, в середине десятилетия. По мнению автора, это связано с тем, что именно в этот период в нашей стране осуществлялись масштабные административная и бюджетная реформы, реализовывались приоритетные национальные проекты, в том числе в области образования, внедрялось бюджетирование, ориентированное на результат. Во всех сферах отечественного государственного управления в новом тысячелетии началась стандартизация.

Общая тенденция квантификации и ранжирования в образовании и науке проявляется и в виде разнообразных локальных рейтингов образования и науки [5; 8] и отдельных вузов [11; 12; 14], новых показателей и систем отчетности вузов и научных институций, в том числе их сайтов [3; 13], научных журналов [6; 9] и даже рейтингов школ [1].

Сегодня в мире возникла проблема множественности глобальных рейтингов университетов и, соответственно, возник вопрос: какие из существующих рейтингов дают самые точные и объективные оценки, и на какую целевую аудиторию направлены их результаты?

В этой связи выделим и рассмотрим наиболее распространенные рейтинги вузов России.

Рейтинг Рейтингового агентства «ЭКСПЕРТ РА» отражает интегральную оценку качества подготовки выпускников вуза, определяемую статистическими параметрами образовательной и научно-исследовательской деятельности вузов и качественными характеристиками, отражающими мнение ключевых референтных групп: работодателей, представителей академических кругов и научных кругов, а также студентов и выпускников вузов.

Определение рейтингового функционала происходит на базе анализа следующих интегральных факторов:

- 1) качество образования в вузе;
- 2) уровень востребованности работодателями выпускников вуза;
- 3) уровень научно-исследовательской активности вуза.

Высшая школа экономики и РИА Новости проводят мониторинг государственных вузов России по уровню зачисленных в них абитуриентов. Рейтинг построен на основе проходных баллов ЕГЭ студентов, зачисленных на первый курс бакалавриата/специалитета [4].

Среди основных параметров оценки вузов можно отметить следующие:

- 1) средний балл зачисленных по результатам ЕГЭ;
- 2) минимальный балл зачисленных по результатам ЕГЭ;
- 3) балл ЕГЭ самого слабого из зачисленных;
- 4) количество студентов, зачисленных на бюджетные места и др.

Данная методика имеет ряд недостатков: этот рейтинг не имеет прямого отношения к результативности вузов и качеству образования. Он фиксирует некий общественный престиж университетов и спрос на них со стороны абитуриентов. В этом смысле он может быть отнесен к разряду имиджевых (репутационных) рейтингов. Средний балл ЕГЭ ничего не говорит о качестве образования.

Рейтинг ООО «Деловая Россия» дает оценку российским вузам с точки зрения востребованности их выпускников на рынке труда.

При формировании рейтинга учитываются следующие показатели востребованности выпускников вуза работодателями:

1. Взаимодействие работодателей с вузами: проведение кампаний по набору выпускников вуза, наличие предпочтений в отношении вузов при отборе специалистов для работы в компании, наличие договорных связей между вузом и работодателями.

2. Уровень заработной платы выпускников вуза (с учетом региональных различий).

Данный рейтинг направлен на оценку эффективности работы вузов, но имеет узкую направленность, так как принимает к учету только данные по трудоустройству выпускников и уровню заработной платы, но, в то же время, не учтен такой фактор, как работа выпускников не по специальности.

Рейтинг вузов издательского дома «Коммерсантъ» формируется на основе опроса крупнейших российских компаний, предоставляющих информацию о нескольких тысячах молодых специалистах, принятых ими на работу. Рейтинг основан на опросе работодателей относительно их предпочтений при выборе выпускников и статистики приема выпускников вузов на крупнейшие российские предприятия.

Студенческий рейтинг вузов России основывается на анонимном опросе студентов вуза и включает 12 показателей, многие из которых достаточно специфичны для рейтинга [10].

Рейтинг Министерства образования и науки РФ включает пять критериев: образовательная деятельность (средний балл ЕГЭ студентов), научно-исследовательская деятельность (объем научной работы), международная деятельность (процент иностранных студентов в общем выпуске студентов), финансово-экономическая деятельность (доходы вуза), инфраструктура (площадь учебно-лабораторных зданий в расчете на одного студента).

Главной отличительной особенностью данного рейтинга является учет специфики образовательных учреждений: военные и силовые, медицинские, сельскохозяйственные, творческие, спортивные, транспортные. Кроме этого, данный рейтинг учитывает такой «независимый» показатель, как учет количества выпускников вуза, обратившихся на биржу труда в течение первого года после окончания обучения.

Представленная методика включает большое количество показателей, очень трудоемка в расчетах, и не определена конкретная целевая аудитория, на кого направлены результаты рейтинга. Но тем не менее предлагаемый рейтинг с методической точки зрения

пока не имеет серьезных «конкурентов». Кроме этого, все сложные рейтинги, включающие большое число различных показателей, являются непрозрачными и чаще всего недоступны для потребителей.

Таким образом, рейтинг – это числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в соответствующем классификационном списке. Рейтинг-система – это модель, которая ранжирует участников в единый линейный порядок на основе количественных показателей. Рейтингование – отслеживание результатов профессиональной деятельности с целью выявления уровня достижений каждого из сотрудников. Разновидностью рейтинговой системы является балльно-рейтинговая система, позволяющая ранжировать студентов по значимым для них видам деятельности на основе объективных критериев. Рейтинг-технология (рейтинговая технология) – способ управления образовательным процессом, предполагающий ранжирование его участников по результатам кумулятивной (накопительной) оценки их персональных достижений в профессиональной, учебной и др. деятельности.

Список литературы

1. «Хочу в высший класс» // RG.Ru. [Электронный ресурс] URL: <http://www.rg.ru/2013/09/17/shkoli-site.html>.
2. Stuart D. Reputational rankings: Background and development // New 29. Directions for Institutional Research. 1995. Vol. 88. P. 13-22.
3. Антопольский А.Б., Поляк Ю.Е., Усанов В.Е. О российском индексе вебсайтов научно-образовательных учреждений // Информационные ресурсы России. 2012. № 4. С. 2-7.
4. Качество приема в российские государственные вузы. 2012. [Электронный ресурс] URL: http://ria.ru/ratings_academy/20120904/742829269.html.
5. Кружалин В.И., Аршинова В.В., Попов Л.В., Чаплыгина А.А. Рейтинги мировых университетов как инструмент управления качеством образования // Alma mater (Вестник высшей школы). 2010. № 6. С. 9-18.
6. Куракова Н., Цветкова Л., Еремченко О. Наукометрические параметры российской экономической науки: общее состояние и оценка диссертационных советов // Вопросы экономики. 2013. № 11. С. 129-146.
7. Лауреаты конкурса «100 лучших школ России» // Школа будущего. [Электронный ресурс] URL: <http://eforumspb.ru/top100>.

8. Лунев С.И. Развитие образования (базовое и высшее образование, аспирантура) и науки в Китае и Индии // Сравнительная политика. 2013. № 2. С. 70-81.

9. Муравьев А. О научной значимости российских журналов по экономике и смежным дисциплинам // Вопросы экономики. 2013. № 4. С. 130-151.

10. Рейтинги вузов. [Электронный ресурс] URL: <http://www.edu.ru/ab-itur/index.php?act=9>.

11. Родионов Д.Г., Рудская И.А., Кушнев О.А. Продвижение ведущих российских университетов в число лидеров мирового образования: анализ проблемы и пути решения // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2013. Т. 2. № 185. С. 160-172.

12. Рожнова О.В., Игумнов В.М. Формирование и оценка прозрачной финансовой отчетности // Аудиторские ведомости. 2012. № 10. С. 41-50.

13. Третьякова О.В., Кабакова Е.А. Перспективы использования вебметрического анализа в оценке сайта научного института // Вопросы территориального развития. 2014. № 2. С. 1-10.

14. Фокина В.Н., Слива А.В. Анализ моделей рейтинга вузов // Социология образования. 2013. № 7. С. 41-57.

УСИЛЕНИЕ СТЕПЕНИ ВЗАИМОСВЯЗИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

Кравченко Е.Ю.

канд. экон. наук, доцент

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

Социально-психологические аспекты занимают одно из центральных мест в сфере управления. Это связано с тем, что управление как специфический вид деятельности осуществляется в социальных системах. Социально-психологические аспекты могут быть использованы во всех стадиях производственного процесса.

Условия, в которых находится индивид, воздействуют на результативность работы персонала, на степень удовлетворенности трудом. К примеру, к этим условиям можно отнести санитарно-

гигиенические, сопровождающие работников на протяжении всего рабочего дня: эргономичность труда, удобство рабочего места, включающая влажность, освещенность, просторность помещения. Немаловажное значение отводится характеру взаимоотношений в коллективе, преобладающее в нем настроение. Так, социальная среда организации образуется из множества факторов (рис. 1).

Е.В. Реутов, М.Н. Реутова, И.В. Шавырина представляют социально-психологический климат как относительно устойчивый психологический настрой персонала, проявляющийся в различных формах жизнедеятельности [5].

Ж.Н. Авилова, Т.В. Целютина, по нашему мнению, дает более глубокое по содержанию определение социально-психологического климата. Им видится социально-психологический климат, как внутреннее состояние персонала, способствующее достижению поставленных целей перед коллективом [2].

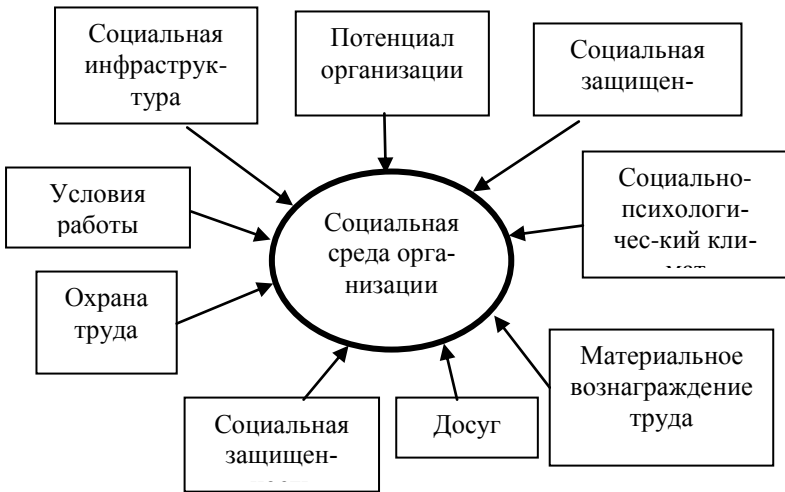


Рис. 1. Факторы социальной среды организации

Исследования указывают на влияние факторов макро- и микросреды на социально-психологический климат.

Среди факторов макросреды выделяют формирование общественного строя и общественно-политической ситуации в стране, экономической ситуация в мире, складывающийся уровень жизни населения, организации жизни населения, социально-демографические тенденции. Факторы макросреды определяют

поведение персонала и складывающиеся отношения в процессе выполнения профессиональной деятельности.

Сложной и многообразной системой представлены факторы микросреды, которые при благоприятном раскладе образуют благоприятный социально-психологический климат, при наличии отрицательных тенденций – дисбаланс. Руководитель может воздействовать на указанные факторы для формирования благоприятных условий труда. [1].

Исходя из анализа различных источников мы пришли к выводу, что к социально-психологическим факторам, оказывающим влияние на кадровый потенциал, относятся:

- социальные отношения (вертикальные, горизонтальные, деловые, личные);
- общение (взаимное восприятие, информационный обмен, взаимодействие);
- социально-психологические качества, проявляющиеся в них (жизненная позиция, ценностные ориентации) [3].

Исследователи в качестве социально - психологических факторов эффективности организации определяют следующие (рис. 2).

Кроме того, в процессе проведенных нами исследований было выявлено, что необходимо соблюдать очередность этапов формирования и управления социально-психологическими факторами в коллективе.

В итоге можно определить, что изменение социально-психологического состояния персонала негативно сказывается на работу организации в целом. В таких ситуациях человеческий потенциал может негативно влиять на деятельности организации, являясь источником конфликтов и ее раскола. Так, он будет не достигать цели, а действовать против организации.

Формирование кадрового потенциала, прежде всего, начинается с руководства. Руководителю организации необходимо обладать большим запасом сложных управленческих умений, к которым относятся следующие; ставить цели, конкретизировать их в виде задач, проектировать и планировать работу всего учреждения, организовывать педагогический процесс, проводить диагностирование, анализировать, осуществлять мониторинг образовательного процесса и принимать управленческие решения на основе данных мониторинга. Современный руководитель также должен обладать умениями управлять собой, быть готовым и хотеть развиваться, иметь творческий подход к решению проблем, уметь грамотно вли-

ять на людей и иметь способность сформировать успешный коллектив [4].

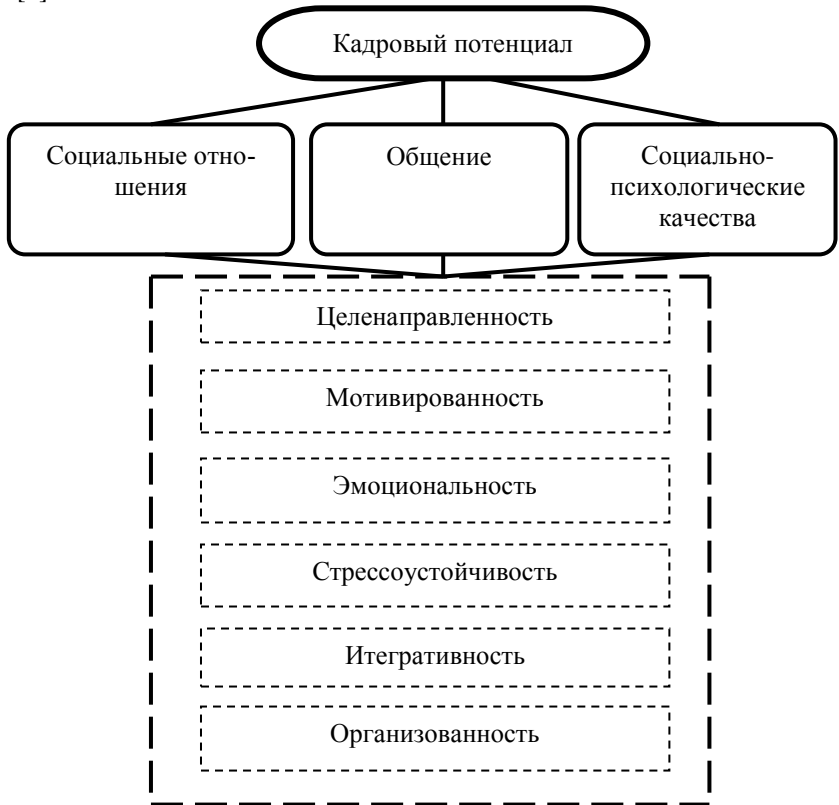


Рис. 2. Социально-психологические факторы эффективности организации

Таким образом, перечисленные факторы эффективности организации предстают как её социально-психологические характеристики, обеспечивающие достижение поставленных целей, получение необходимого результата, повышение производительности индивидуального и совместного труда. Проведенное исследование указывает на усиление степени взаимосвязи кадрового потенциала и социально-психологических факторов.

Список литературы

1. Авилова Ж.Н. Исследование социально-трудовых отноше-

ний молодых специалистов / В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. - 2009. - С. 18-24.

2. Авилова Ж.Н., Целютина Т.В. Организационная лояльность: мотивация и вовлеченность // Социально-гуманитарные знания. - 2017. - № 11. - С.95-98.

3. Болотова И.С. Эффективное использование человеческого потенциала – основа экономического развития организаций // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2014. - № 1 (49). - С. 455-459.

4. Гулей И.А. Интеграция траекторий социального развития организаций посредством кадровой политики // Менеджмент в России и за рубежом. - 2014. - № 6. - С.103-108.

5. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Социальная среда гражданского активизма в регионе // Социальная политика и социология. - 2014. - Т.2. - № 4-1 (105). - С.148-155.

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ

Куроптева А.С.

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

Научный руководитель Кравченко Е.Ю.

*кандидат экономических наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В последние годы все больше и больше отечественных компаний проявляют интерес к созданию системы корпоративных ценностей, осознавая, что сообщество систем ценностей позволяет сотрудникам лучше взаимодействовать друг с другом, обеспечивая синергетический эффект для бизнеса. Однако корпоративная культура, сложившаяся в компании, и внедряемая система ценностей «поверх нее» могут противоречить по разным причинам. Пока что действительно эффективная корпоративная система управления,

ориентированная на ценность, существует только в небольшом числе компаний.

Во многих компаниях корпоративные ценности как теория относительности: об их существовании знают все, а о том, что это такое, - лишь немногие. На мой взгляд, подобное положение вещей - одна из самых непростительных ошибок, которые может допустить руководитель. Компания, в которой корпоративные ценности существуют лишь формально, неизбежно окажется нежизнеспособной в долгосрочной перспективе.

Ценности компании – это набор определенных правил, считающихся нормой для конкретной организации. От этих принципов по словам Е.Ю. Кравченко, во многом зависят как отношения между сотрудниками, так и характер их общения с клиентами и партнерами предприятия. Когда речь идет о наиболее значимых понятиях с точки зрения менеджмента, главное место занимают корпоративные принципы [1].

По мнению М.В. Вединой, чаще приходится наблюдать ситуацию, когда сотрудники компании сконцентрированы на том, чтобы решить текущие задачи исключительно своего подразделения. Это характерно для фирм, где корпоративная культура находится на недостаточно высоком уровне [2].

Следуя общепринятым нормам, по мнению Е.Ю. Кравченко, сотрудники будут противодействовать совершению поступков, которые не укладываются в систему высших ценностей компании. Если ввести доверие в круг корпоративной культуры, можно поднять отношения внутри коллектива на новый уровень, сделать взаимодействие между работниками открытым, а желание прийти на помощь – естественным. Ситуации, требующие незамедлительного принятия важных решений, не будут вызывать у персонала панику, наоборот, те проблемы, которые ранее были источником разногласий, начнут восприниматься как текущие рабочие моменты. Примеров таких ситуаций можно привести массу и предусмотреть их все в служебных инструкциях попросту невозможно. Поэтому корпоративная система ценностей служит для сотрудников ориентиром для принятия решений в каждом конкретном случае. Выход из проблемной ситуации можно считать правильным, когда он отвечает установленным в организации принципам и служит способом достижения стратегических целей. Соответственно, если решение противоречит системе ценностей компании, это негативно отражается на ее деятельности в целом [3].

Г.А. Федотова утверждает, что корпоративная культура состоит из:

- утвержденной системы лидерства;
- системы коммуникаций;
- стилей решения конфликтных ситуаций;
- действующей символики – запреты и ограничения в организации, принятые лозунги, ритуалы;
- положения каждого человека в компании [4].

Корпоративная культура организации, по нашему мнению, первоначально должна исходить из первых лиц компании. В роли идеолога и носителя корпоративной культуры должны выступать гендиректор и основатели компании. Подобный способ формирования корпоративной культуры и сохранения корпоративного духа является самым эффективным и естественным.

Процесс формирования корпоративных ценностей, как считает О.М. Конькова, включает несколько этапов. Организация может заниматься этим самостоятельно или воспользоваться помощью специалиста. Чтобы ценности действительно работали, весь процесс создания должен быть пройден полностью:

1. Определение ценностей компании, имеющихся на данный момент.
2. Исследование главной миссии и стратегического образа.
3. Анализ долгосрочных целей.
4. Исследование и оценка базовых направлений деятельности компании.
5. Формулирование перечня предполагаемых корпоративных ценностей с опорой на выявленные миссию, стратегическое видение, компетенцию и цели.
6. Привлечение сотрудников к работе с определением возможных ценностей.
7. Стратегическое совещание, на котором окончательно утверждается система корпоративных ценностей [5].

Зачастую, как правомерно отмечает А. Глотова, ценности существуют на бумаге, но на деле никто им не следует. На сотрудников сложно воздействовать, когда речь идет о формальных отношениях, но вполне возможно осуществлять контроль неформальных [6].

К формальным можно отнести: открытость, уважительное отношение друг к другу, взаимовыручка, прочие отношения межличностного характера. К неформальным: закрытость, внутрикорпоративная война, видимость активной деятельности, конкурентная борьба за ресурсы. Зачастую сам факт существования неформальных ценностей остается тайной для менеджеров, поскольку их про-

движение происходит негласно, но очень эффективно. Для их внедрения не приходится прикладывать никаких усилий, наоборот, такие ценности требуют длительной и упорной борьбы с ними.

По нашему мнению, при разработке ценностей компании необходимо принимать во внимание интересы каждого сотрудника, но при этом заботиться о ее стабильности и финансовом благополучии. Избыточное премирование персонала или слишком большие скидки для клиентов не могут быть надежной основой корпоративной культуры. Следует поддерживать взаимосвязь между миссией, видением и ценностями. В противном случае компании грозит угасание, а лояльность коллектива будет снижаться. Контролировать этот процесс должен генеральный директор.

По утверждению Е.Ю. Кравченко, разрабатывать корпоративные ценности компании вместе с сотрудниками необходимо поэтапно:

Шаг 1. Каждое подразделение делегирует несколько человек в рабочую группу. Если отдел невелик, в процессе принимают участие все сотрудники.

Шаг 2. Перед каждым человеком стоит задача составить список, включающий 10 ценностей компании, которые важны в общении с клиентами, коллегами и партнерами, а также входят в основу текущей деятельности. При этом формулировки предлагаемых ценностей должны быть максимально краткими и точными: «клиентоориентированность», «социальность», «командность».

Шаг 3. Из всех предложенных принципов формируем общий перечень, удаляя повторяющиеся пункты.

Шаг 4. Организуем обсуждение готового перечня ценностей компании и путей выполнения миссии. Не стоит привлекать более 25 человек, в крупной фирме достаточно одного или двух сотрудников от каждого подразделения.

Шаг 5. Заключительный этап – результат обсуждения в виде окончательного списка принципов передается на рассмотрение руководству компании. Данный этап создания корпоративных ценностей для большинства организаций является завершающим [7].

В завершении хотелось бы отметить, что руководство организации должно показывать пример для всего персонала, соблюдая корпоративные ценности, регулярно организовывать семинары и акцентировать внимание сотрудников на значимости общих принципов, создавать удобные моменты для неформального общения с подчиненными, придумать эффективный способ поощрения сотрудников, которые прилагают максимум усилий для следования корпоративным ценностям компании.

Список литературы

1. Кравченко, Е.Ю. Организационная культура как элемент социальной ответственности // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2010. - № 4. - С. 125-131.
2. Ведина М.В., Блинова Н.С. Корпоративные ценности как фактор эффективной деятельности организаций // Сборник материалов Международной заочной научно-практической конференции. - 2016. -С. 61-65/
3. Кравченко, Е.Ю. Влияние ценностных ориентаций руководителя на организационную культуру // В сборнике: Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию Г.А. Котельникова. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. - 2016. – С. 40-44.
4. Федотова Г.А. Формирование корпоративных ценностей организации // Управление персоналом. - 2015. - № 5. - С. 54-60
5. Конькова О.М. Корпоративные мероприятия как инструмент трансляции ценностей организационной культуры // Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента: сб. ст. по матер. VIII междунар. науч.-практ. конф. № 3(5). – Новосибирск: СибАК, 2018. – С. 67-73.
6. Глотова А. Корпоративные мероприятия: на пути к празднику // Справочник по управлению персоналом. - 2017. - №5. – С. 101.
7. Кравченко, Е.Ю. Организационная культура как фактор эффективности управленческой деятельности: монография. - Белгород: БУКЭП, 2011. -173 с.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА: ВСЕМ ЛИ ОРГАНИЗАЦИЯМ ОНА НУЖНА?

Мамонова К.С.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

Научный руководитель Савенкова И.В.

*канд. соц. наук, доцент кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Интерес и актуальность данной темы очевиден, так как особое воздействие на трудовой процесс оказывает именно выбор страте-

гии развития персонала организации. Вопрос стратегии развития персонала не оставляют без внимания достаточно большой промежуток времени.

Проанализируем проблему стратегического развития. Посмотрим, что понимается под понятием «стратегия», и поразмыслим, что из этого может быть не нужно современным организациям в настоящее время.

Мы придерживаемся классического подхода к разработке стратегии, который заключается в следующем [3]:

1. Анализ макросреды (мировой и локальной экономики, ключевых политических, социальных и экономических трендов) и мониторинг ее корректировок на ближайшие три-пять лет.

2. Анализ микросреды (рынка, конкурентов, потребителя) и прогноз ее изменений на 3–5 лет. В целях данного рассмотрения мы применяем социологические исследования, отраслевые обзоры и всевозможные прочие подходящие и надежные источники.

3. Проведение исследования внутренней среды организации, которая позволяет выявить слабые и сильные стороны организации. У любой организации есть своя «изюминка», каждый бизнес имеет свое конкретное направление, которое позволяет ему получить большой опыт, багаж знаний и навыков в этом вопросе, что и будет являться его огромным преимуществом.

4. Исследование работы организации за последнее время, отбор успешных и безуспешных проектов с целью более четкого определения сильных сторон.

5. Проведение SWOT – анализа, который позволяет определить сильные и слабые стороны организации, а также определить возможности и угрозы внешней и внутренней среды компании. Наибольшего развития можно получить в той организации, которая знает и полностью использует свои преимущества на рынке, где они наиболее востребованы.

6. Формулировка начальных направлений стратегии развития и обучения: разделение, фокусирование или лидерство по издержкам.

7. Определение долговременных целей от четырех до шести направлений развития на ближайшие три года.

8. Разделение целей на подцели, что позволит реализовать переход от четырех – к шести макроцелей к тридцати-сорока целям более низкого уровня.

9. Формирование планов организационной деятельности организации, составление бюджетов развития и финансовой модели.

10. Создание определенной системы показателей в целях проведения контроля реализации стратегии. Все верно, ее недостаточно разработать, необходимо еще и реализовать, а также контролировать процесс исполнения.

Стратегия развития персонала – это целенаправленное вложение финансовых и социальных ресурсов организации в обучение и развитие ее приоритетных направлений деятельности. В ней могут использоваться такие показатели, как [1]:

- штатная численность;
- знания, навыки и умения, которые необходимо развивать;
- производительность труда;
- направления деятельности, которые требуется передать на аутсорсинг либо, наоборот, выполнять внутри компании;
- уровень компенсации.

Стратегия развития персонала – это основная задача руководящего состава организации. Важно отметить, что она не включает в себя задачу финансового отдела (уровень оплаты труда и определение оптимальной численности) и кадрового отдела (определение основных принципов работы персонала организации). Основной риск для организаций заключается в том, что когда отсутствует стратегия развития персонала, то и общие проводимые мероприятия, могут не соответствовать общим бизнес-целям организации.

Когда же начинать разработку стратегии? Необходимость создания стратегии развития или ее усовершенствование обусловлено рядом обстоятельств [5]:

1) В случае проведения значимых изменений в политике продаж, оказания услуг, усовершенствования продукции и т.д., необходимо повысить уровень развития сотрудников организации. В данном случае разработанная стратегия развития предоставит возможность привлечь новые ресурсы, необходимые для достижения поставленных целей.

2) Проведение крупных сделок, например, с поставщиками или контрагентами подразумевает комплексный подход решений, который требует взаимодействия большого числа сотрудников, что также невозможно без определенной стратегии, согласованной с бизнес-целями предприятия.

3) При наличии проблем в HR сфере, таких как текучесть персонала, низкий уровень квалификации, низкая производительность труда, и т.д., могут привести организацию к потере или высоким моральным и материальным затратам, а то и вовсе к ликвидации.

4) Когда у организации стоит задача стать лидером на внутреннем и внешнем рынке, привлечь сотрудников с высокой квалификацией, опытом и знаниями, то без стратегии обучения и развития персонала не обойтись.

После определения в необходимости разработки стратегии развития персонала, следующим этапом идет внедрение этой стратегии, которая представлена на рис. 1 [2].

Связь с бизнес-стратегией	→	Управление «пулом» талантов
↑	Цикл стратегии развития персонала	↓
Выявление приоритетных направлений инвестирования в персонал	←	Имидж организации как работодателя
↑	Определение возможностей	↓
Определение приоритетных путей развития	Отслеживание тенденций на рынке труда	Определение мотивации сотрудников

Рис.1. Четыре принципа успешной стратегии развития персонала

Стратегия развития персонала не является необходимой в следующих случаях [4]:

- Желание копировать успешное построение бизнес-моделей и применять ее в собственной организации. Подражать удачному опыту других категорически не стоит делать, так как стратегия каждой конкретной организации должна быть связана со своими бизнес-требованиями и целями.

- Конфликт приоритетов. Порой организации сталкиваются с противоречащими друг другу приоритетами. Нельзя встраивать и реализовать в один промежуток времени масштабные стратегии в деятельности организации. Руководящий состав не способен придерживаться всех их одновременно и в итоге не будет никакой результативности.

- Проблемы в HR-отделе. Стратегию развития персонала нельзя рассматривать как решение проблем неправильно функционирующего HR-отдела. Если его штат слишком велик, сотрудники медленно работают или не понимают сути происходящего в организации, то обычно достаточно тактических мер.

Таким образом, прогрессивные условия стабилизации и оживления производства характеризуются повышением конкуренции на

рынке товаров и услуг, что обуславливает надобность повышения организациям своей конкурентоспособности. Персонал – это основное конкурентное богатство организации, которое нужно развивать вместе с иными ресурсами, чтобы достичь поставленных целей. Реализация стратегических целей организации в большей степени предопределяется эффективностью применения потенциала персонала и уровнем его развития. И здесь характеризующую роль играет стратегия организации в области развития своего персонала. Ключевым условием, который напрямую воздействует на качественные характеристики персонала и стоимость человеческого капитала организации, в целом является система развития персонала, основной компонент которой – обучение персонала. Эта система является главной составляющей управления персоналом в целом и способствует укреплению конкурентных преимуществ организации на рынке.

Список литературы

1. Беляев А.И. Корпоративное многоступенчатое образование – современная концепция управления развитием человеческих ресурсов // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2014. № 9. С. 32– 36.
2. Колодин А. Моделирование процесса обучения персонала организации и формирование стратегий управления обучением персонала // Современные технологии управления науч. конф. (г. Москва, апрель 2013г.). Москва: Весна. 2013.С.322–325.
3. Кортенко Л.В. Усовершенствованная система управления профессиональным развитием персонала // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 3. С. 24–28.
4. Масюкевич С.В. Непрерывное обучение персонала – ключевой фактор динамичного развития компании // Управление развитием персонала.2015. №1. С.20–25.
5. Тихомирова Е.В. Обучение и развитие персонала // Управление развитием персонала. 2016. №4. С.254–258.

ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Нерубенко К.А.

студент кафедры социологии и управления

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

Кравченко Е.Ю.

канд. эконом. наук, доцент

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

В настоящее время повышению корпоративной социальной ответственности современных организаций уделяется пристальное внимание, эта тема является достаточно актуальной в мире бизнеса. Проблемы корпоративной социальной ответственности рассматриваются на международных форумах, о них вещают средства массовой информации, возрастает число современных организаций, заявляющих о своем намерении придерживаться концепции корпоративной социальной ответственности (далее по тексту КСО).

На сегодняшний день под КСО понимается «реализация интересов компании (корпорации) посредством обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества» [1].

В понятие корпоративной социальной ответственности входит:

- 1) ответственность современных организаций перед обществом в целом;
- 2) ответственность современных организации перед своими партнерами;
- 3) ответственность за безопасные условия труда сотрудников и их здоровье;
- 4) ответственность за экологическую политику;
- 5) ответственность за социальные аспекты сотрудничества с покупателями и поставщиками;
- 6) ответственность за корпоративным развитием персонала;
- 7) ответственность в решении социальных проблем при взаимодействии с государственными органами и общественными организациями.

Очень важно сказать о том, что основным признаком корпоративной социальной ответственности является ее добровольность. Это означает, что современные организации осознают свою ответ-

ственность перед обществом и отчисляют часть своей прибыли на его развитие.

Повышению корпоративной социальной ответственности современных организаций будет способствовать взятие на себя государством регулирующей роли, которая обеспечивала гарантии эффективной работы современных организаций в интересах общества. Государство должно выбрать такую политику, чтобы осуществлять свою деятельность существующим предприятиям и организациям было выгодно и в интересах общества в целом.

Так же, следует упомянуть о такой серьезной проблеме, как процесс государственного регулирования. Этот процесс, в силу различных причин, не в полной мере учитывает экологические и социальные интересы общества и не соответствует сложившимся представлениям о КСО [2].

Чтобы повысить КСО современных организаций в Российской Федерации необходимо создать определенные благоприятные факторы. Одним из таких благоприятных факторов будет являться принятие официальной государственной стратегии и четких критериев государственного регулирования в области КСО. Не менее важным является решение таких вопросов как эффективное нормотворчество, правоприменительная деятельность, полномочия государственных органов и издержки государственного регулирования. Другой проблемой является институт социальной ответственности государственных органов.

Социальная ответственность современных организаций в России является вариантом смещения континентальной модели, при которой существует желание организаций получать от государства конкретные законодательные рамки и британской схемы, при которой происходит добровольное инициирование организациями корпоративной социальной ответственности. В последние годы представители бизнеса и государственных органов стали вести конструктивное общение. Так, во многих успешных корпоративных организациях существуют определенные организационные структуры, в обязанности которых входит осуществление социальной политики корпорации и взаимодействие с государственными органами [2].

Для повышения КСО государственные органы управления обязаны обеспечить необходимую правовую базу для общественно полезной и эффективной работы современных организаций. Социальная политика современных организаций не будет иметь успеха и

развития, если не будет усовершенствовано действующее законодательство в Российской Федерации.

По нашему мнению, необходимо внести положительные изменения в:

- 1) законодательство о благотворительности в РФ;
- 2) закон об общественных организациях в РФ;
- 3) Налоговый кодекс РФ;
- 4) Гражданский кодекс.

Указанное выше действующее законодательство наиболее тесно связано с возможностью повышения КСО.

Еще одним способом повышения КСО является создание таких инвестиционных некоммерческих фондов, прибыль которых не будет облагаться налогом. Эти фонды, полученную прибыль не смогут тратить ни на какие цели, кроме благотворительных.

Приоритетными благотворительными целями в России должны стать: образование, наука, культура, медицина.

Осуществляемое на профессиональной основе финансирование этих областей, будет способствовать развитию государственных проектов [3].

Еще одним способом повышения КСО является социальный отчет, представляющий собой публичный документ, в котором отражены следующие цели в отношении:

- 1) экономической устойчивости;
- 2) экологической стабильности;
- 3) социального благополучия.

Социальный отчет является инструментом информирования общества не о бизнесе корпорации, а о том, как она воспринимается обществом в следующих сферах:

- 1) благотворительность;
- 2) благоустройство территорий своей деятельности;
- 3) социальная область региона;
- 4) социальная политика компании;
- 5) охрана окружающей среды.

Таким образом, социальные отчеты дают наиболее полное представление в обществе об уровне КСО современных организаций.

В России социальные отчеты публикуются только крупными корпорациями, имеющими в основном зарубежные контакты. Однако, повысить КСО современных организаций возможно путем внесения поправок в действующее законодательство, об обязательном предоставлении социального отчета всеми соответствующими корпоративными организациями. А определенные государственные

структуры должны будут контролировать достоверность социальных отчетов. В настоящее время в России отсутствует эффективная система координации действий КСО организаций со стороны государства, поэтому мы считаем, что создание в России государственного органа, который осуществлял бы контроль корпоративной социальной ответственности современных организаций, представляется обоснованной мерой повышения социальной ответственности [4]. Таким государственным органом могло бы стать, например, Федеральное агентство по социальной ответственности бизнеса при Министерстве экономического развития РФ.

Подводя итог, можно сказать, что в современном мире корпоративная социальная ответственность современных организаций имеет огромное значение. По мере развития научно-технического прогресса и производства возникают и обостряются новые, очень острые проблемы: экологические, технические, социально-экономические, культурологические, информационные и др. От решения этих проблем напрямую зависит будущее нашей страны. И решение их в большой мере определяется деятельностью современных организаций, их ответственностью перед обществом и государством. Вот почему проблемы повышения корпоративной социальной ответственности современных организаций в настоящее время становятся основными в менеджменте.

Список литературы

1. Кравченко Е.Ю. Социальная ответственность в системе критериев организационной эффективности //В сборнике: Совершенствование стратегического управления корпоративными образованиями и региональная промышленная политика перехода к новой инновационной экономике: Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор К.В. Незнакина. - Пермь, 2011. -С. 99-104.
2. Кравченко Е.Ю. Социальная ответственность организаций потребительской кооперации и методические подходы к ее оценке: диссертация на соискание ученой степени канд. эконом.наук: 08.00.05. -Белгород, 2006. -239 с.
3. Кравченко Е.Ю.Социальная ответственность организаций потребительской кооперации и методические подходы к её оценке: автореф. дис. канд. экон. наук. –Белгород, 2006. - 38 с.
4. Яковлева Л.Р., Кравченко Е.Ю. Социальная ответственность организаций потребительской кооперации: теория и практика: монография. -Белгород: Кооперативное образование, 2006. – 220 с.

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ

Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

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

Левицкая К.М.

магистрант кафедры стандартизации и управления качеством

Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова

Одной из самых обсуждаемых проблем и тем для дискуссий современности является вопрос глобализации. Мнения, подходы к изучению и методы оценки данной темы у различных исследователей значительно отличаются, но, все они отмечают, что глобализация является одним из отличительных признаков современного этапа общественного развития.

Понятие «глобализация» широко, изменчиво и многообразно, поэтому необходимо обозначить что под ним подразумевают.

В большинстве случаев под глобализацией понимают общие проблемы, которые затрагивают мир в целом или последствия процессов интеграции в виде формирования единого мирового рыночного пространства, свободного движения капитала, товаров и информации, реструктуризация рынка труда, развитие технологий и производства, увеличение и развитие рынка услуг.

Если обратиться к определению Международного валютного фонда, глобализация – это «в возрастающей степени интенсивная интеграция как рынков товаров и услуг, так и капиталов» [1].

Не существует единого мнения по поводу влияния глобализации, но, можно отметить, что глобализация как процесс, который вызван технологическими, экономическими, культурными и политическими изменениями, перемещает социокультурные ценности на новые уровни – они функционируют в новых учреждениях, коалициях, сетях [2].

Отметим, что процесс глобализации касается не только политической, правовой и экономической сфер, но и в области социально-культурной жизни общества – искусстве, образовании, воспитании, науке.

Глобализация способствует ускорению изменений, которые происходят в человеке и культуре под воздействием внутренних и внешних сил. Под таким воздействием распространение и потребление культурных ценностей происходит гораздо быстрее, за счет

чего увеличивается объем информации, который получает индивид, повышается интеллектуальный уровень и расширяется кругозор.

Благодаря развитию информационных технологий, современные люди получили возможность изучать факты, статьи, литературу, исторические и научные документы, которые были недоступны ранее. Благодаря оцифровке, стали доступны хранилища крупнейших мировых библиотек, фонды которых на протяжении долгого времени были доступны узкому кругу лиц, которые занимались законотворчеством, научной, исследовательской и преподавательской деятельностью.

Процесс глобализации определил необходимость владения несколькими иностранными языками, умение пользоваться персональным компьютером, осуществлять процесс коммуникации с представителями иных культурных миров, понимать тенденции развития современного искусства, литературы, философии, науки и т.д.

Так же значительным изменением стало то, что происходит более интенсивно культурный обмен, сняв ограничения на пересечение границ для выдающихся художников, режиссёров, писателей, исполнителей, чье творчество стало достоянием всего мира, а не только определенной нации.

Но, не смотря на положительные стороны влияния глобализации, необходимо обратить внимание в первую очередь на обострение проблемы национально-культурной идентичности. В качестве базового принципа сосуществования различных культурных миров – мультикультурализм. Однако, по мнению большинства ученых и идеологов, реализация на практике идеи мультикультурализма несет в себе негативные последствия. Тема мультикультурализма – это проблема социокультурной стратегии в современном мире, когда попытки выйти из социального неравенства наталкиваются еще на культурное неравенство, что рождает конфликтные ситуации [3].

Во-вторых, стоит подчеркнуть, что мультикультурализм, по сути, фиксирует распад единства и однородности национальных культур, происходит размывание границ между ними, переосмысление самого понятия «национальная культура». Таким образом, глобализация ведет к локализации, фрагментации и дроблению. Если культурная политика проводится людьми, которые приняли идею мультикультурализма, тогда неизбежно происходит рост этноцентризма, замедляются процессы интеграции в культуре, которые всегда идут параллельно с процессами разделения в любом

обществе независимо от того, какова его экономическая основа и установившийся политический строй.

Еще одним недостатком влияния глобализации на социокультурные процессы, является понижение статуса национальных языков. Сегодня языком мирового общения признан английский язык, хотя родным этот язык является только у 380 миллионов жителей планеты. Все ведущие издания мира публикуются на этом языке, снимаются фильмы, даже песни на многих конкурсах должны быть на английском. Больше 80% информации, размещенной в сети Интернет, представляет собой англоязычные тексты. Знание английского языка стало обязательным требованием, которое ставится перед теми, кто желает получить работу в ведущих компаниях, страховых компаниях, банках и т.д. Английский язык является средством общения на международной арене между дипломатами, авиационными диспетчерами, работниками таможенных служб и т.д. Также можно заметить, что другие языки, в том числе и те, которые являются официальными языками ООН, постепенно теряют свою значимость, сферы их распространения сужаются, число носителей уменьшается, активно используемый словарный запас становится все более скудным, разговорная речь и письменные тексты стремительно насыщаются заимствованными словами, представляющие собой в большинстве случаев транслитерацию. Этот процесс нарастает год от года, и если такая тенденция сохранится, то не исключен исход, когда большинство жителей прежде всего развитых стран будут говорить на английском, а не на родном языке. Однако, как было сказано еще Гердером, «всякий язык – это сосуд, в котором отливаются, сохраняются и передаются идеи и представления народа. Особенно, если народ привязан к своему языку и всю свою культуру выводит из языка» [4].

Большим недостатком является то, что в процессе глобализации исчезает многообразие типов культурного взаимодействия. По мере ее углубления и расширения доминирующим типом взаимодействия между различными культурными мирами становится экспансия, в ходе которой происходит внедрение в образ мышления одной культуры ценностей другой.

Глобализация дискредитировала идеалы Просвещения, продемонстрировав на практике, что в глобальном мире неприемлемо существование ни индивидов, ни государств, руководствующихся принципами свободы, равенства и братства. Она создала предпосылки для превращения интеллигенции в сообщество интеллектуалов. Ее идеологами были предложены новые критерии значимости

этносов - не по культуре, а по способности вписаться в глобальную экономику, найти свою нишу в системе разделения труда [5].

Но, самое главное негативное последствие превращения глобализации в мировой феномен состоит в том, что глобализация нанесла мощный удар по базовым структурам практически всех национальных культур.

На сегодняшний день взаимосвязи во всех сферах жизни общества расширяются, процессы интеграции идут в необратимом порядке. Мир превращается в единую глобальную систему. Под таким влиянием изменилось развитие культуры народов в целом, которая теперь не обладает самым главным – исторической памятью, скрепленной религиозными, этническими и национальными смыслами, которые передавались от поколения к поколению, обеспечивая преемственность в развитии и создавая условия для культурной идентичности. Сомнительно, что можно компенсировать это всеми благами, которые дает глобализация.

Нельзя однозначно сказать о последствиях глобализации, все влияние и особенности необходимо рассматривать в совокупности и во взаимосвязи. Это естественный ход развития мира, который неподвластен сознательному регулированию со стороны человека. Единственным, на наш взгляд, выходом из данной ситуации является то, что необходимо использовать положительные эффекты по максимуму, а отрицательные попытаться свести на нет.

Список литературы

1. Уткин А.И. Глобализация: процесс и осмысление. М., 2002. С. 9.
2. Гудожник Г. С., Елисеева В. С. Глобальные проблемы в истории человечества. М., 1989. 254 с.
3. Померанц Г. С. Культ этики или диалог культур. М.: Москва, 2001. 423 с.
4. Уткин А. И. Глобализация: процесс и осмысление. 2000. 213 с.
5. Делягин М. Г. Драйв человечества. Глобализация и мировой кризис М.: Вече, 2008. 528 с.

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ И УСТАНОВКИ ЖИТЕЛЕЙ РОССИЙСКОЙ ПРОВИНЦИИ

Реутов Е. В.

канд. соц. наук., доцент

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Реутова М.Н.

канд. соц. наук., доцент

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Шавырина И. В.

канд. соц. наук., доцент

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

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ.
Грант "Ментальные неравенства как фактор социальной поляри-
зации российской провинции" № 18-011-00474.*

Провинция, провинциальное – это условные понятия, которые очень часто используются во внеаучном контексте (обыденном и публицистическом) в уничижительном смысле. С провинциализмом в социальных отношениях связывается нечто отсталое, архаичное, несовершенное, а провинциальное общественное сознание наделяется такими качествами, как несамостоятельность, бессубъектность, внешняя управляемость, патернализм, фетишизм в отношении иерархий и мнения окружающих и пр. При этом адекватные авторы соответствующих наблюдений и утверждений вкладывают в понятие провинции не только географический, но, прежде всего, социокультурный смысл, считая, что провинциал - это необязательно житель небольшого городка или села, отдаленных от столицы, но человек, ценности и установки которого жестко лимитированы господствующими в его окружении взглядами и представлениями [1]. В социологических публикациях, посвященных жизни российской провинции, обращается внимание на то, что понятие "провинция", как и ее производные, "все чаще используется как концепт, маркирующий культурные особенности. Становится «модным» искать местную идентичность и обустраивать культурную жизнь у себя на малой родине" [2]. Тем не менее, пусть и условное, вычленение "центра" и "провинции" при изучении соци-

ального пространства России является одним из способов анализа социальной структуры российского общества. Условный "центр", в качестве которого выступают столицы и мегаполисы, выступает при этом центром аккумуляции социальных ресурсов (финансовых, технологических, административных, интеллектуальных и пр.), а условная "провинция" - поставщиком этих ресурсов, бенефициаром создаваемых в центре инноваций, а иногда - и объектом жесткой эксплуатации. При этом общественным сознанием населения провинции ситуация неравенства вполне осознается, следствием чего являются либо зависть и обида, приводящие к фрустрации, либо актуализация личностного и коллективного потенциала, находящие выражение в территориальной мобильности или же в стремлении к позитивным изменениям.

Целью данной работы является социологическая диагностика специфики трудовых ценностей и установок жителей российской провинции, необходимая для понимания сущности провинциальной, а по большому счету, модальной российской культуры.

Эмпирической основой статьи являются результаты социологического исследования "Ментальные неравенства как фактор социальной поляризации российской провинции", проведенного в мае-июне 2018 года в Белгородской и Воронежской областях (N=1200 респондентов) под руководством автора при финансовой поддержке РФФИ. Выборочная совокупность формировалась по методике квотной выборки с учетом половозрастной и поселенческой структуры населения Белгородской и Воронежской областей.

Результаты опроса показали, что высокий уровень трудовой мобильности (смена места работы) является исключением в провинциальных сообществах. Большинство населения - фактически две трети выборочной совокупности (65,6%) - либо не имеет такого опыта (часть, безусловно - в силу возраста), либо крайне редко (реже, чем раз в 10 лет) меняло место работы. Активный трудовой поиск (с периодичностью хотя бы раз в 2-3 года и чаще), напротив, свойствен десятой части (10,1%) опрошенных.

Таким образом, в российской провинции не сложились устойчивые социокультурные паттерны, а также, по всей видимости, и объективные условия, для трудовой мобильности - активного поиска людьми наилучшего применения своей квалификации и профессиональных амбиций.

Еще менее активными являются практики, ориентированные на изменение профиля деятельности. Здесь также подавляющее большинство респондентов (75,8%) либо не меняли род занятий в

течение жизни, либо эта смена происходила крайне редко (реже, чем раз в десять лет). активную позицию в данном отношении (смена рода занятий раз в 2-3 года или еще чаще) занимают всего 8,1% опрошенных.

Таким образом, реальные практики профессиональной мобильности свидетельствуют о доминировании консервативных жизненных стратегий у подавляющего большинства жителей российской провинции.

Парадоксально, но еще в меньшей степени, чем готовность к межрегиональной мобильности или к предпринимательской инициативе, у жителей российской провинции выражена готовность к смене профессии, рода занятий. В целом по выборке готовы сменить свою профессию 19,2% опрошенных, не готовы к этому 44,1%. Если исключить 30,0% неработающих респондентов, то среди остальных соотношение готовых и не готовых поменять род занятий будет 27,4% к 63,0%.

Таким образом, жители российской провинции в большинстве своем обладают субъективно достаточно устойчивой профессионализацией и ригидны к принципиальному изменению ее профиля.

Основными мотивами перемены профессии, рода занятий являются низкая оплата труда (47,3% от изъявивших такое желание) и, в меньшей мере - отсутствие перспектив самореализации, раскрытия способностей (29,0%) и плохие условия труда (20,0%).

Таким образом, низкая оплата труда является наиболее сильным раздражителем для занятого населения российской провинции. Однако и это далеко не всегда формирует готовность к смене рода занятий.

Отсутствие желания к смене профессии, рода занятий обусловлено, прежде всего, удовлетворенностью своей профессией, содержанием трудовой деятельности (55,1% от тех, кто не хочет менять свою профессию) и, в гораздо меньшей мере, внешними причинами - узостью рынка труда в регионе и невозможностью найти занятие лучше (21,0%). Однако в целом по выборке удовлетворенность своей профессией декларируют всего лишь четверть (24,9%) опрошенных, и это является значимым фактором дестабилизации профессиональной культуры жителей российской провинции и чревато дальнейшими негативными явлениями на рынке труда. Экзистенциальные причины - неготовность к серьезным переменам в жизни декларирует небольшое количество респондентов - 11,8% от тех, кто не готов сменить профессию.

Таким образом, стабильность профессионального самоопределения граждан не так уж велика. При том, что значительная часть населения удовлетворена своей профессией, эта часть представляет собой меньшинство выборочной совокупности. Остальные же либо вынуждены мириться со своей профессией в силу отсутствия иных перспектив или неготовности кардинально изменить свою жизнь, либо стремятся к ее смене, либо находятся в состоянии неопределенности.

Для диагностики ключевых ориентаций в профессионально-трудовой сфере была использована техника постановки закрытых вопросов-оппозиций, где между крайними вариантами ценностей или аттитюдов помещена пятибалльная шкала. Посредством данной техники диагностировались: 1) склонность к финансовым рискам; 2) ориентация на трудовую мобильность; 3) стремление к повышению уровня образования; 4) цель профессионализации; 5) значимость карьеры.

В результате по признаку склонности к финансовым рискам выбор респондентов оказался немного смещен в направлении гарантированного, хоть и небольшого, заработка в противовес возможности зарабатывать много, но без всяких гарантий. Здесь и далее сопоставлялись доля респондентов, выбравших крайние две позиции на шкале "слева" и две крайние позиции "справа". Доля респондентов, ориентированных на небольшой гарантированный заработок, составила 39,3%, а тех, кто согласен рисковать ради больших денег - 26,8%.

В ориентациях на трудовую мобильность преобладание получили консервативные стратегии. Доля тех, кто ориентирован скорее на работу на одном месте, составила 60,2% против 12,2% сторонников частой смены места работы.

В дихотомии "жизненный опыт - образование" ориентация на первый оказалась несколько менее значимой (27,4%), нежели установка на повышение образовательного уровня (47,4%).

Такой мотиватор профессиональной деятельности, как зарплата, оказался преобладающим для 34,6% опрошенных, тогда как призвание выбрали 27,1%.

Слабость карьерных притязаний продемонстрировали 26,6% респондентов, их выраженность - 39,0%.

Таким образом, в системе ментальных неравенств провинциальный социум достаточно четко сегментирован на разные по объему группы, обладающие выраженными с той или иной силой ценностями и установками.

Наибольшей однородностью характеризуется структура неравенств по признаку трудовой мобильности - лишь чуть более десятой части населения обладают четкой ориентацией на нее. Несколько сильнее провинциальный социум сегментирован по признакам гарантий и размера заработка (с преобладанием ориентации на гарантированный, пусть и небольшой доход), ключевой мотивации профессионализации (с доминированием материальной мотивации трудовой деятельности против мотива призвания) и признания значимости образования в жизненной траектории человека (с преобладанием сторонников образования).

Сильнее всего сегментация выражена в измерении ментальных неравенств по признаку ориентации на карьеру - здесь доля приверженцев карьеры оказалась ненамного большей, нежели доля тех, для кого она не важна.

Таким образом, в трудовых ценностях и установках жителей российской провинции выражен отказ от трудовой мобильности, который оправдывается в основном удовлетворенностью своей профессией, содержанием трудовой деятельности и, в гораздо меньшей мере, узостью рынка труда в регионе и невозможностью найти занятие лучше. Можно, однако, предположить, что на самом деле эта удовлетворенность у многих является не более чем декларацией, легитимирующей личную пассивность. Это подтверждается более выраженной ориентацией на стабильный, пусть и небольшой заработок, нежели на риск и возможность высокого дохода. В мотивации труда заработок, пусть и не сильно, преобладает над самореализацией и содержанием профессии, что, безусловно, выражает прагматические ориентации, но и ограничивает потенциал личностного роста.

Список литературы

1. Златковская А. Восемь признаков беспросветного провинциала. URL: <https://kyky.org/columns/vosem-priznakov-bezbozhnogo-provintsiala> (дата обращения: 26.05.2019).
2. Великая Н.М., Хохлов А.А. Культурная интервенция в российскую провинцию: опыт социологического анализа // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2016. № 1 (69). С. 17.

ВАЖНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Романцов Р.С.

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

Приставка Т.А.

*канд.п.н., доцент
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Организационная культура – это «корпоративный клей», который «прикрепляет «мышцы» бизнес-процессов» к «костям» организационной структуры. – Эндрю Петтигрю

Успех любой организации зависит от ряда факторов, одним из которых является организационная культура. Большинство людей согласится что, когда вы чувствуете себя хорошо, вы делаете лучше почти все. Именно поэтому возникла идея создания корпоративной или организационной культуры включения, наслаждения и самореализации, так как это повышает производительность труда и производительность труда сотрудников. Известный специалист в области управления качеством Э. Деминг во многих своих идеях по построению эффективных систем управления процессами и предприятиями ставит во главу угла эту тему. Это одна из немногих особенностей, которую должна учитывать каждая организация, чтобы быть процветающей и конкурентоспособной. Именно поэтому данная статья направлена на определение важности и роли организационной культуры в структуре предприятия [1].

Организационная культура, часто называемая корпоративной культурой, подразумевает атмосферу общих убеждений, практик в компании, совокупность идеологий, принципов, традиций и ценностей, которые пульсируют в организации. Организация должна обладать культурой, чтобы выполнять свои функции, направленные на достижение своих целей и задач. Как правило, организационная культура рассматривается в области организационного управления и исследований. Она используется для описания различных установок, опыта, психологии, ценностей и убеждений организации. Кроме того, организационная культура включает в себя разнообразные

нормы и ценности, разделяемые группами и людьми различных организаций, которые, в свою очередь, контролируют взаимодействие между организацией и ее внешними заинтересованными сторонами.

Организационные ценности можно легко описать как набор идей и убеждений, которые может преследовать организация, а также различные идеи, включенные в организацию, предназначенные для достижения организационных целей. В результате члены организации способны определять ориентиры, нормы и ожидания конкретных ситуаций, которые помогают контролировать поведение членов организации по отношению друг к другу [2].

В организации с нездоровой культурой сотрудники действуют как личности, выполняя свои обязанности для удовлетворения собственных потребностей, таких как зарплата, премии или льготы. Здоровая корпоративная культура ценит каждого сотрудника в организации независимо от его должностных обязанностей, что приводит к тому, что сотрудники работают в команде для удовлетворения своих личных потребностей и потребностей компании. Здоровая корпоративная культура повышает эффективность в различных областях бизнеса. Таких как:

- Персонал и его удержание. В компании, которая ценит работников за их вклад в бизнес, сотрудники испытывают высокий моральный дух и положительное отношение к организации. Работники с положительным отношением лояльны к организации, что снижает текучесть кадров. Текучесть кадров имеет высокую стоимость для бизнеса, с повышенными затратами на набор, найм и обучение. Здоровая корпоративная культура может помочь компании сохранить ценных сотрудников и снизить затраты на человеческие ресурсы. Таким образом, позволяет искоренить такой фактор, как Текучесть кадров - одна из «7 смертельных болезней управления» по Э. Демингу.

- Репутация. Компании со здоровой корпоративной культурой приобретают положительную репутацию среди потенциальных работников, что может привлечь в организацию талантливых и квалифицированных работников. Помимо привлечения качественных работников, уважаемая деловая репутация позволяет компании взимать более высокую цену за продукцию и услуги и увеличивает стоимость компании на финансовом рынке. Клиенты также могут предпочесть вести бизнес с солидной корпоративной репутацией.

- Средства для эффективной работы. Повышение морального духа работников в компании со здоровой корпоративной культу-

рой повышает производительность труда. Когда работники повышают производительность, финансовое здоровье организации улучшается, а прибыль увеличивается. Повышение производительности является показателем, который иллюстрирует эффективность и результативность в компании. Сотрудники получают выгоду от повышения производительности с более высокой заработной платой в программах пособий сотрудникам.

– Качество продукции и услуг. Здоровая организационная культура поощряет работников предоставлять качественные продукты и услуги. Компании с культурой, ценящей самые высокие стандарты, создают атмосферу для рабочих, чтобы поставлять продукцию, отвечающую этим высоким стандартам. Культурные стандарты качества являются важным фактором для создания продукта или услуги с репутацией высокого качества [3].

Согласно идеям, Т. Дилу и А. Кеннеди, организационная культура так же помогает эффективно работать в компании. Культура организации как семейные узы, источающие благоприятную ауру, способна формировать внутренние качества. Она связывает людей вместе и объединяет их силы. Позитивная культура сеет положительные результаты. Влияет на то, как сотрудники взаимодействуют между собой, а также с людьми за пределами организации. Культура задает тон работы и служит компасом для того, как сотрудники должны выполнять свои обязанности и обязанности, даже если директивы и процедуры не являются четкими. Сотрудники на интуитивном уровне понимают, чего от них ждут, – и они это делают. Необходимо объединять сотрудников, чтобы сосредоточиться на общих целях и задачах организации. Способствует сплоченности сотрудников, которые могут быть из разных слоев общества [4].

Как было сказано ранее, организационная культура порождает гордость сотрудников за компанию, что влечет ряд преимуществ, в том числе более высокий моральный дух сотрудников, вовлеченность, производительность, лояльность и др. Позитивная культура служит «топливом» для сотрудников, побуждая их обходить конкурентов, потому что они убеждены, что они предлагают превосходный продукт или услугу. Это вклад в бренд и имидж для клиентов, конкурентов, будущих сотрудников и всех других заинтересованных сторон организации. Что позволит привлечь самых лучших кандидатов на работу в именно этой организации.

Таким образом, культура оказывает большое влияние на рост и развитие организации. Большинство людей хотят работать в по-

зительной среде, в которой они чувствуют себя ценными – и они, как правило, задерживаются дольше. Следует отметить, что организационная культура помогает справляться и с внешней конкурентной средой. Эффективный руководитель должен в значительной степени понимать культуру организации, чтобы иметь четкое видение и миссию организации. Изменения неизбежны, и по этой причине руководство организации должно быть готово включить изменения в культуру организации как способ повышения ее эффективности и результативности в конкурентной среде. Лидеры должны учитывать, что понимание культуры и способов ее преобразования необходимо, когда речь идет о достижении стратегических результатов.

Хочется верить, что у каждой организации будет своя «Полярная звезда», т. е. главная направляющая цель, не меняющаяся со временем, под названием «Организационная культура».

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2011. С. 261.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Прогресс, 2012. С.113.
3. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания. Кострома: КГУ, 2003. С.19.
4. Соломандина Т.О. Организационная культура компании. М.: ИНФРА-М, 2010. С.103.
5. Пригожин А.А. Проблемы организационных культур в российско-американских совместных предприятиях. М., 2013. С.74.

ПРОБЛЕМЫ ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Рыбачок Е.А.

студентка 5 курса ИЭМ

Моисеев В.В.

докт. ист. наук, профессор

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

В основе развития социальной политики каждого государства лежат вопросы реформирования, модернизации и развития жилищной сферы, которая направлена на создание необходимых жизнен-

ных условий для человека. Если обратиться к России, то необходимо отметить, что обеспеченность россиян жильем не в полной мере соответствует международному уровню, что оказывает негативное влияние на уровень и качество их жизни.

Согласно Конституции РФ, каждый гражданин Российской Федерации имеет право на жилище [1]. Для обеспечения реализации этого права государство проводит жилищную политику. Жилищная политика - это целостная система конкретных мероприятий, направленных на обеспечение граждан доступным и комфортным жильем.

Российские власти полагают, что большинство людей смогут сами заработать на жилье и приобрести его на рыночных условиях, используя ипотечные кредиты. Государство несет обязательства по удовлетворению жилищных потребностей лишь части граждан льготных категорий, как записано в Жилищном кодексе. Данные социологических исследований показывают, что проблема, связанная с жильем, стоит перед 61 % российских семей, в той или иной степени не удовлетворенных жилищными условиями. Общая потребность населения России в жилплощади составляет 1570 млн. кв. м, для ее удовлетворения необходимо увеличить жилищный фонд на 46 % [2].

Несмотря на реализацию национального приоритетного проекта, который так и назывался: «Доступное и комфортное жильё – гражданам России». Осуществление этого национального проекта проходило в 2006-2010 г. Но она не была реализована полностью по той же банальной причине: на нее выделялось недостаточно средств, как из федерального, так и региональных бюджетов. Достаточно сказать, что на финансирование Федеральной целевой программы «Жилище» в 2010 г. было выделено всего 79 млн руб. или \$2,6 млн по курсу Центрального банка России на 01.01.2010 г. [3].

Президент В. Путин констатировал провал государственной жилищной политики на расширенном заседании Госсовета, проходившего в Казани в 2007 г.: «Объемы ввода нового жилья не компенсируют общее старение жилищного фонда. Около 2 миллионов семей живет в ветхом и аварийном фонде, и для многих из них практическая перспектива решения жилищной проблемы почти полностью отсутствует сегодня» [4, с.178]. Стремясь изменить ситуацию с жильем в стране, где более половины граждан, по признанию В.В. Путина нуждались в улучшении своего жилья, глава государства в том же 2007 г. в очередном своем послании Феде-

ральному Собранию ставит амбициозную задачу: увеличить объемы жилищного строительства до 100-130 млн кв. м в год [5].

С тех пор прошло более 11 лет, но эта задача, поставленная президентом перед политической элитой в 2007 г., до сих пор не выполнена. Об этом свидетельствует следующая таблица [6].

Таблица 1
Ввод жилья в России, 2008-2018 гг., в млн м²

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
61,2	64,1	58,4	62,3	65,7	70,5	84,2	85,3	79,8	79,2	75

Из таблицы следует, что ни в 2008 г., ни во все другие годы, вплоть до 2018 г. российская строительная отрасль даже близко не подошла к контрольным цифрам ежегодного строительства жилья.

Причин этому несколько, среди них основными, на наш взгляд, являются следующие: 1) неэффективная государственная жилищная политика; 2) для строительства доступного и комфортного жилья гражданам России требовалось выделять в разы больше материальных и финансовых ресурсов, чем это делалось все указанные годы в России; 3) чтобы увеличивать объемы строительства и ежегодного ввода жилья, нужно было развивать национальную строительную отрасль, оснащать ее современной техникой. Разумеется, этим нужно было заниматься региональным и муниципальным органам власти, а президенту и правительству координировать и контролировать все эти и другие процессы. Но никто в комплексе практически этими важнейшими делами не занимался, за исключением, может быть нескольких регионов: Московской, Белгородской областей, Краснодарского края, где жилищная политика была в центре внимания руководителей регионов.

Нам представляется, что эта амбициозная задача не будет достигнута. На это указывает и статистика ввода жилья в эксплуатацию в последние два года. По данным Минстроя в 2018 году показатель объема жилья, введенного в эксплуатацию, снизился по отношению к 2017 году [6].

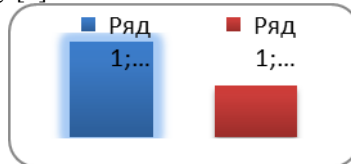


Рисунок 1. Ввод жилья в России в 2017-2018 гг., млн. м²

Рассмотрим динамику учета и получения жилья в Российской Федерации [6]:

Таблица 2
Динамика учета и получения жилья в РФ

Показатель	2016 год	2017 год
Число семей, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях	2542354	2458279
Число семей получивших жилые помещения и улучшивших жилищные условия	128558	122633
Доля семей получивших жилые помещения и улучшивших жилищные условия в общем числе семей, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, %	5	4,9

Отмечаем, что в 2017 году относительно 2016 года произошло сокращение числа семей, которые получили жилые помещения и улучшили жилищные условия [6].

Мероприятий, проводимых государственной политикой в области улучшения жилищных условий граждан, недостаточно для того, чтобы решить проблему с обеспечением жильем нуждающихся.

Для решения вышеизложенных проблем можно предложить следующие направления работы, в основе которых лежит развитие основных вопросов жилищной политики в России:

1. Обеспечивать комплексное и устойчивое развитие жилых территорий, основанное на поддержании баланса между количеством введенных в эксплуатацию жилых площадей, мощностью социальной, транспортной, инженерной инфраструктур и количеством рабочих мест;

2. При помощи различных социально-экономических механизмов создавать условия, способствующие повышению доступности жилья для всего населения.

3. Использовать социально-экономическое планирование, направленное на накопление финансовых ресурсов населением, для последующего приобретения ими жилья;

4. Регулировать массовое строительство многоэтажных многоквартирных домов в мегаполисах и крупных городах государства;

5. Разрабатывать новые эффективные подходы к развитию застроенных территорий;

6. Повышать качество жилищного строительства.

7. Разрабатывать механизмы привлечения частных инвестиций в строительство домов социального найма.

В целом, можно сделать вывод, что решение жилищной проблемы является одним из приоритетов социально-экономического развития нашей страны. На государственном уровне все больше внимания уделяется данному вопросу. Но повысить уровень развития жилищного строительства можно только при наличии благоприятной тенденции в изменении ситуации в макроэкономической сфере страны, благоприятной нормативно-правовой базы в государстве и при стремлении всех участников экономических процессов прийти к положительному результату.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Хлымина Т.П. Жилищная политика и механизмы ее реализации в СССР в годы Великой Отечественной войны // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. 2014. №2. С. 56-68.
3. Федеральный закон "О федеральном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов" от 02.12.2009 №308-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_94429/;
4. Социальная политика России: монография. М.: Директ-Медиа, 2014. – 348 с.
5. Послание Президента Федеральному Собранию. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957>.
6. Официальный сайт Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minstroyrf.ru/trades/zhilishno-kommunalnoe-hozyajstvo/455/>.

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Савчук С.С.

*магистрант кафедры управления качеством
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова*

На сегодняшний день в нынешней науке популярным стало утверждение о том, что глобализация, охватывает очень разные

сферы социальной жизни и культуры. Но в целом, глобализация носит вполне объективный и закономерный характер.

Глобализация - это объективный процесс, протекающий в экономике и других сферах общественной жизни, который затрагивает интересы всего или большинства стран современного мира. [4, с. 35].

Есть суждения, которые подтверждают подобные установки и связывают их в исторический контекст, который рассматривает глобализацию с точки зрения комплексного процесса унификации культурных предпочтений человечества. Представители этого направления утверждают, что указанный процесс прошел через стадии итальянского, французского, английского и американского культурных влияний, географический ареал которых каждый раз набирал обороты.

Конечно, если рассмотреть глобализацию в историко-культурном контексте, можно заметить ее содержание в контексте современной культуры. Рассматривая тезис о дуальности культуры, можно сказать, что последняя, с одной стороны, выступает как результат собственной дифференциации, расчленения и возрастания множества культурных институтов, а с другой стороны - как осуществленное единство и результат интегративных процессов. Как оказывается, такой же характер носит и процесс глобализации, что обусловлено, культуроцентрической динамикой современной цивилизации в целом.

Важным двигателем глобализации в современной социальной культуре является усложнение давно сформировавшихся функций, которые выходят за пределы сложившихся территорий, государств, цивилизаций. Из-за этого возникли потребности для формирования нового пространства субъектов разных культур, которые отражают в себе потенциал разных цивилизаций. Данная особенность состоит в следующем, векторы этих интересов имеют расхождение, в результате чего появляются конфликты. О локальных цивилизациях, которые обладают самостоятельным ресурсом развития, упоминали уже давно. В этих упоминаниях, говорится о том, что в современном мире источниками конфликтов определяются не идеологией или экономикой, а культурой.

После Второй мировой войны формируется новая доктрина миропорядка «трансатлантической солидарности» в таких странах как в США и Великобритании. Эта доктрина была сформирована с целью смягчения конфликтов для преобразования социальной жизни в аспекте политических, экономических и культурных взаимо-

связей. Но эта идея нового мирового порядка все же стала причиной проявления субъективных интересов в управлении процессами мирового развития. В следствии чего, правила устанавливает и цели глобализации тот, кто владеет финансовыми, технологическими, научными и информационными ресурсами. В мире процесса глобализации как в мифологии, которая необходима для идеологического прикрытия и оправдания действий транснациональных корпораций, обращающихся к идеям глобализма как камуфляжу глобальной диктатуры.

Очевидно, что в современном мире проходят значительные изменения, перспективы которых мы не можем даже представить. Данные изменения в первую очередь заметны на уровне возникновения и развития международных систем, международных финансовых, торговых и информационных потоков. Остается открытым вопрос о возможности формирования общемировой культуры. Известно, что развитие монокультурного общества может привести к серьезным конфликтам, которые заметны уже и сегодня. [5]. Ново появившееся глобальная культура, находится на стадии создания своих идеалов и ценностей. В основе культуры заметны западно-либеральные ценности, и ценности американской культуры, которые навязывают всему человечеству.

З.Бжезинский, бывший советник президента США по национальной безопасности, консультант Центра стратегических и международных исследований, пишет о не евразийской державе, которая стала не только главным арбитром в отношениях между евразийскими государствами, но и могущественным государством в мире. Развал Советского Союза был финальной причиной для вознесения США на пьедестал державы западного полушария как единственного и действительно первого подлинно глобального государства [3, с. 21]. Такого рода монополизм всегда предполагал актуализацию идеологических доктрин, которые связаны с унификацией культур на базе ценностей американской культуры. Это прослеживалось постоянным контролем над поведением людей, прозрачностью границ, глобальным превосходством и глобальным доминированием.

З. Бжезинский, утверждает, что американское превосходство порождает новый международный порядок, который описывается следующими элементами:

- это система коллективной безопасности, например, как НАТО, Американско-японский договор о безопасности.;
- это региональное экономическое сотрудничество, например,

АРЕС, НАФТА, Североамериканское соглашение о свободной торговле, и специализированные глобальные организации сотрудничества, например, Всемирный банк, МВФ, ВТО;

- процедуры, которые уделяют внимание совместному принятию решений, даже при доминировании Соединенных Штатов;
- это предпочтение демократическому членству в ключевых союзах. [2, с. 41].

Расширение информационного поля занимает важную роль в продвижении глобализма. Данное расширение сопровождается манипуляцией сознания людей, которое обеспечивается глобальным телевидением, рекламой, PR-технологиями, Интернетом пространством. Также одновременно происходит реализация односторонних влияний, которое парадоксальным образом способствует интенсификации регионализации. Эти две разнонаправленные тенденции - интернационализация и регионализация, глобализация и локализация - способствуют нарастанию и развитию децентрализации современного мира.

Следует отметить, существуют страны, которые противостоят глобализму, это исламский мир и другие государства. Данное явление четко наблюдается на международной конференции по космополитизму, которое проводилось в Хельсинки в 2001 году. Профессор социологии Мюнхенского университета У Бек, участник хельсинской конференции, говорил о том, что существующая модель мирового порядка исчерпана и обладает большой ценностью больших экспериментов XX века. В свою очередь тенденции, связанные с обращением к национальному мировоззрению, уже не давали возможности понять современный мир. У Бек ставил в вину «националистам» как неспособность понимать природу и причины глобального неравенства. Социолог считал, что в рамках данной парадигмы идет поиск не столько путей, которые объясняют существующий сегодня мир, как выяснение того, кто виноват в том, что мир отклонился от национального идеала [2].

Существует альтернативный вариант пути развития мирового сообщества, который может заключаться в установлении равноправных отношений между странами. В таком случае основная цель глобализации заключается не в унификации, а в развитии существующих цивилизаций. Шагом на этом пути вместо монополярного мира явилась бы актуализация многополярной конфигурации, обуславливающей ценность диалога в глобализации на основе общей потребности в росте собственного потенциала и втягивания в этот процесс других субъектов через углубление и расширение

сферы общения [2]. Этот процесс приводит к поляризации глобализации. Один из ее полюсов – это стремление к глобализации мира, которое основывается на своей особой цивилизационной основе, тем самым игнорируя чужие цивилизационные ценности. А другой полюс – это стремление к глобализации через диалог, который направляется к синтезу разных версий глобализации [1, с. 16]. Такие разные версии глобализации способствуют к возникновению конфликтов, но их сдвиг к полюсу диалога может благоприятно способствовать стратегии общего целеполагания. В таком случае актуальным есть возрастание роли диалога культуры в современном мире, который основывается на понимании и признании самобытности других культурных традиций. Глобализация в современной социокультурной ситуации похожа на американизацию, что в свою очередь, противоречит подобной культурно-ориентированной стратегии.

Таким образом, можно сказать, что многополярная схема современного миропорядка сможет породить в будущем и новую ступень общественного развития, которая в свою очередь, будет базироваться на принципах и нормах, которые не будут противоречить культурному многообразию регионов и отдельных стран. Но сама идея такого синтеза социокультурных полюсов мира, в том числе и западного, представляется весьма важной. Поэтому потребность в ее систематической разработке с каждым днем становится все более жизненно необходимой.

Список литературы

1. Ахизер А. С. Глобализация и другие категории // Глобализация. Культура. Цивилизация: мат-лы постоянно действующего междисциплинар. семинара Клуба ученых «Глобальный мир». М.: Ин-т микроэкономики, 2016. - Вып. 7 (30). С. 12-16.
2. Бек У. Космополитическое мировоззрение. М., 2018. 336 с.
3. Бжезинский З. Великая шахматная доска. М., 2017. 256 с.
4. Деркач В.В. Историзм как принцип познания современных социальных процессов // Вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. 2016. Т. 8. № 4. С. 164
5. Халаписис А.В. Социальное прогнозирование и синергетическая модель культуры // Філософія, культура, життя. 2006. Вип. 26. С. 36-48.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО КАРЬЕРНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА

Товстошкур А. Ю.

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

Научный руководитель Комарова О. А.

*доктор экон. наук,
проф. кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Профессиональное продвижение, призвание, деловая репутация, личностное и профессиональное развитие, социальный статус – все эти элементы имеют немаловажное значение в жизни каждого из нас. При устройстве на работу один из основных вопросов, который волнует кандидата – это «есть ли перспективы развития в вашей организации?». Неудивительно, ведь с малых лет детей учат, если они будут упорно учиться, то в будущем это принесет им пользу, они будут востребованы на рынке труда, будут представлять ценность как специалисты и смогут в полной мере реализовать свой потенциал и получать хорошее вознаграждение за труд. Любый специалист, устраиваясь на работу, хочет получать не только заранее оговоренную заработную плату, но и иметь возможность проявить себя. Кандидат оценивает возможности карьерного продвижения и перспектив, и если таковых нет, то способный сотрудник не задержится в такой организации надолго, так как пропадает стимул к труду, а обычные методы мотивации быстро наскучивают и перестают работать.

Существует огромное количество подходов к пониманию карьеры, так Е. В. Пахомова считает, что карьера – это процесс профессионального формирования субъекта, обогащение опытом, достижение социального признания [3]. Н. В. Буравцова определяет карьеру, как общую последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни [1]. О.В. Устинова и И.В. Пивоварова в своих работах о карьерном росте отмечали, что карьера – это прежде всего индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и жизнедеятельности [5].

В самом широком смысле под карьерой понимают профессиональное продвижение по карьерной лестнице, занятие новых, бо-

лее сложных и ответственных должностей. Успешное продвижение принято называть карьерным ростом [4]. Карьерный рост является мощным мотивационным фактором, побуждающим людей идти на работу и делать ее лучше остальных.

Огромное количество людей в мире среднего возраста прибегают к психологическим консультациям вследствие того, что не смогли достичь ожидаемых карьерных высот, не смогли реализовать свой потенциал [6]. Они не чувствуют себя удовлетворенными в профессиональном плане, и в связи с этим возникают трудности в других сферах жизнедеятельности. Поэтому тема профессиональной самореализации и карьерного продвижения актуальна в наше время как никогда.

Любая компания заинтересована в управлении карьерным ростом и развитии своих кадров, ведь управление карьерой способствует [2]:

1. Преемственности профессионального опыта и корпоративной культуры;
2. Своевременному и рациональному замещению ключевых должностей;
3. Адаптивности и гибкости сотрудника в условиях быстроменяющейся конкурентной среде, а также в условиях кризисов;
4. Удовлетворенности сотрудников своей работой и ответственностью в компании и связанной с этим производительности и качества труда;
5. Нарастанию кадрового потенциала и росту организации во внешней среде.

Профессиональное развитие и карьерный рост тесно связаны между собой. Для успешного продвижения в должности сотрудник должен отвечать многим критериям: быть лучшим в своем деле, высокообразованным, квалифицированным, с богатым опытом, должен быть открыт для всего нового, быть легко обучаемым, гибким и адаптивным.

Компания также должна создавать условия для развития личностного потенциала своих сотрудников, создавать благоприятные условия труда, проводить оценку персонала и вкладывать средства в их обучение, создавать индивидуальные планы развития, так как для продвижения по карьерной лестнице сотруднику необходимо овладевать новыми и новыми знаниями и навыками, быть лучшим в своем деле, ведь карьерный рост предполагает расширение зон ответственности и полномочий, а также переход на новый, более сложный и высокооплачиваемый уровень.

В профессиональном развитии заинтересованы обе стороны как сотрудник, так и организации.

Сотрудник надеется получить бесценный опыт, стать более квалифицированным, усовершенствовать свои навыки и компетенции. Он предполагает, что обучение и развитие даст ему конкурентное преимущество перед остальными работниками.

Организация в свою очередь заинтересована в высококомпетентных кадрах, которые будут способствовать увеличению прибыли и развитию организации в целом.

Таблица 1

Результаты развития для работника и организации

Для работника	Для организации
<ol style="list-style-type: none"> 1. Гарантия сохранения рабочего места. 2. Получение новых знаний, умений, навыков, раскрытие личностного потенциала. 3. Повышение собственной стоимости на рынке труда как работника. 4. Возможность профессионального и карьерного роста. 5. Расширение социальных связей и контактов. 6. Повышение самооценки и уверенности в себе. 7. Развитие творческой активности. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение производительности труда и повышение профессионального уровня работников, и как следствие, прибыли компании. 2. Повышение эффективности работы организации. 3. Повышение конкурентоспособности организации. 4. Решение стратегических и операционных задач организации. 5. Лояльность и приверженность сотрудников к организации. 6. Уменьшение адаптационного периода к новой должности. 7. Увеличение трудовой мотивации работников. 8. Совершенствование морально-психологического климата в коллективе. 9. Качественное выполнение делегированных полномочий. 10. Снижение текучести сотрудников.

В заключение следует отметить, что оставаться хорошим специалистом очень трудно, если не подкреплять свои знания новыми навыками, не проходить повышение квалификации, обучение и

переподготовку. Современный мир быстро развивается, и, чтобы оставаться профессионалом, необходимо постоянно самосовершенствоваться и развиваться, а если руководство организации вдобавок проводят специальные мероприятия, направленные на повышение квалификации и приобретения нового опыта и знаний, то это дополнительный бонус для сотрудника по наращиванию его интеллектуального капитала.

Список литературы

1. Буравцова Н. В. Современные подходы к карьере и карьеризму // СМАЛЬТА. 2014. № 1. С. 39-42.
2. Зайцева Ю.Н. Обучение персонала на рабочем месте. М.: ЮНИТИ. 2017. С.211.
3. Пахомова Е. В. Понятие «карьера»: анализ определений // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Психология. 2013. Т. 6, № 2. С. 111-115.
4. Турчинов А. И. Стратегическое управление персоналом организации. Краснодар, 2016. С.49.
5. Устинова О.В. Управление карьерой менеджера в современной организации // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1.
6. Шаталова И. И. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения. М., 2015. С. 178.

ГОРОДСКАЯ АГЛОМЕРАЦИЯ КАК ОТКРЫТАЯ СЛОЖНАЯ СИСТЕМА С ОБРАТНОЙ СВЯЗЬЮ

Шкарлет А.А.

*аспирант кафедры социальных технологий,
Института экономики и управления
НИУ «БелГУ»*

На основании сравнения признаков установлено, что городская агломерация может рассматриваться как открытая сложная социальная система. Показана роль регулярных опросов населения как важного звена формирования обратной связи и выработки оптимальных управляющих воздействий. Определены факторы, способствующие повышению качества жизни населения городской агломерации и делающие систему более жизнестойкой.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2018 году городское население России составляло 74%, из них на территории агломераций проживало 46,7% [7]. В связи с этим оценка состояния и определения вектора развития городской агломерации относится к числу актуальных задач. При этом представляется целесообразным рассматривать городскую агломерацию с позиций теории сложных систем [2].

В работах ряда исследователей данной области присутствует термин «система», под которым, скорее, понимается совокупность объектов. К тому же авторы не указывают признаки, по которым городская агломерация может быть идентифицирована как система или, точнее, как сложная система.

Г.М. Лаппо говорит об агломерации как о «компактной территориальной группировке городских и сельских поселений, объединенных в сложную динамическую локальную систему многообразными интенсивными связями: коммунально-хозяйственными, трудовыми, культурно-бытовыми, рекреационными, а также совместным использованием данного ареала и его ресурсов» [4].

Согласно определению, данному Л.В. Смирнягиным, «агломерация – это территориальная совокупность нескольких населенных пунктов (в основном городов), которые объединены в единую локальную систему трудовыми и другими поездками населения, развитыми благодаря взаимной близости этих городов и хорошими средствами коммуникации между ними» [9].

По мнению А.Н. Девятова, «городская агломерация – это естественно возникающая динамическая социально-экономическая система, включающая в себя элементы разной значимости и степени развитости: города-ядра и города-спутники, которые объединены интенсивными трудовыми, экономическими, культурно-бытовыми и прочими взаимосвязями, а также пространство между ними – совместную пригородную зону» [3].

Е.Н. Перцик рассматривает городскую агломерацию как «систему территориально сближенных и экономически взаимосвязанных населенных мест, объединенных устойчивыми трудовыми, культурно-бытовыми и производственными связями, общей социальной и технической инфраструктурой» [6].

А.М. Лола определяет агломерацию как «систему городских, дачных и сельских поселений и ландшафта, которые тесно увязаны между собой производственными, трудовыми, культурно-бытовыми, рекреационными и другими связями» [5].

С нашей точки зрения, наиболее корректно рассматривать городскую агломерацию как сложную систему, поскольку при ее исследовании требуется «принимать во внимание наличие большого количества связанных между собой и взаимодействующих между собой элементов, обеспечивающих выполнение системой некоторой достаточно сложной функции» [2].

К основным признакам, которые позволяют исследовать городскую агломерацию как сложную систему, следует отнести:

Делимость системы. Данный признак предполагает возможность представления сложной системы в виде совокупности подсистем, которые можно разделить на более мелкие составные части (элементы). При этом декомпозиция системы осуществляется на основе выбранного критерия в зависимости от поставленных целей и решаемых задач. Действительно, агломерацию (сложную систему) можно представить как совокупность подсистем (город-ядро и периферийные населенные пункты), каждая из которых состоит из элементов: ЖКХ, энергетика, транспорт, образование, наука, культура, медицина, промышленность, торговля. В то же время применительно к столичным агломерациям в качестве подсистем можно выделить: исторический центр города, центральную, внешнюю и пригородную зоны. Кроме того, структура агломерации представляема в виде экономической, экологической, социальной, географической, управленческой подсистем [8].

Целостность городской агломерации подтверждается тем, что составляющие элементы обладают общими свойствами, например, по характеру основных производств, деятельности научных центров, развитию инфраструктуры, качеству жизни или по типу застройки периферийные районы города-ядра мало отличаются от районных центров.

Динамичность агломерации проявляется в том, что под действием одного или нескольких факторов, или параметров система за некоторый промежуток времени переходит в другое состояние [10]. Действительно, улучшение транспортного сообщения между городом-центром и периферийными поселениями во многом способствует улучшению качества жизни населения: снижению уровня безработицы, доступности объектов культуры и рекреационных зон, укреплению родственных и дружественных связей.

Эмерджентность – появление новых функций и свойств у системы, которых не было у ее составных частей, то есть система не является аддитивной, сводящейся к простой сумме элементов. Так, формирование и развитие городских агломераций означает процесс

перехода территории в качественно новое состояние с изменением ключевых социально-экономических показателей.

Следствием этого свойства является нелинейность, поскольку поведение системы будет различным при внешних воздействиях. Отсюда – многовариантность выбора путей дальнейшего развития агломераций.

Стохастичность системы проявляется в том, что городская агломерация функционирует в условиях высокой неопределенности (энтропии). В отличие от детерминированных систем, в отношении стохастических любое изменение можно предсказать только с некоторой вероятностью [1]. Например, при переносе предприятия из города-центра в близлежащий периферийный населенный пункт можно только с определенной вероятностью говорить о том, что рабочие предпочтут вариант маятниковой миграции, а не поиск работы в пункте проживания.

Очевидно, что городская агломерация относится к открытым системам, поскольку сама является подсистемой области, региона, федерации и в процессе развития обменивается с внешней средой информацией, энергией, материальными и трудовыми ресурсами.

Характерным для городской агломерации является наличие обратной связи, действие которой отображено на рис. 1.

Представленная схема регулирования состоит из четырех звеньев.

1. Состояние системы определяется действием возмущающих воздействий со стороны внешней среды и входными параметрами.

В качестве внешних воздействий (x_1, x_2, \dots, x_i) на состояние объекта управления могут выступать следующие: открытие и разработка месторождений, строительство новых и расширение действующих предприятий, открытие учебных заведений, научных центров, изменение маршрутов движения пригородного транспорта, строительство новых дорог и развязок, развитие инфраструктуры на территории городской агломерации, принятие новых нормативно-правовых актов.

К входным параметрам (x) относятся: число промышленных объектов, размер инвестиций, расстояние от ядра агломерации до городов-спутников, численность поселений, половозрастная структура населения, потребность в специалистах определенных профессий и уровня квалификации, уровень маятниковой миграции, уровень преступности, объем и стоимость жилищного фонда в городском центре и периферийных поселениях, наличие и состояние путей

сообщения, состояние окружающей среды, особенности жизненных практик населения.

Выходные параметры (y): показатели социально-экономического развития агломерации, качество жизни населения (степень удовлетворенности жизнью), изменение социальных практик, уровень миграции рабочей силы, объем транспортных и товарных потоков, изменение экологической ситуации.

Для первого звена схемы имеет место зависимость:

$$y = \varphi_1(x) \quad (1)$$

2. Изучение влияния входных и возмущающих факторов на параметры городской агломерации осуществляется посредством проведения анкетных опросов населения, метода экспертных оценок [11]. Результатом этого этапа является увеличение количества информации (снижение неопределенности) о состоянии социальной системы (объекта управления). Таким образом, во втором звене имеет место преобразование величины y на входе в величину m – результат анкетирования или экспертного опроса:

$$m = \varphi_2(y) \quad (2)$$

3. Формирование научно обоснованных управляющих воздействий: разработка региональных и муниципальных стратегий развития, координация и согласование проектов строительства промышленных, научных объектов и инфраструктуры. В третьем звене на основании входной информации m осуществляется разработка соответствующих мероприятий r . На выходе имеем:

$$r = \varphi_3(m) \quad (3)$$

4. Реализация выработанных воздействий (z) со стороны субъекта управления на городскую агломерацию производится исполнительными органами управления:

$$z = \varphi_4(r) \quad (4)$$

Следует отметить, что если при работе систем автоматического управления технологическими процессами обратная связь осуществляется автоматически, то в социальных системах принятие управляющего решения предполагает воздействие со стороны региональных органов власти и местного самоуправления муниципальных образований.

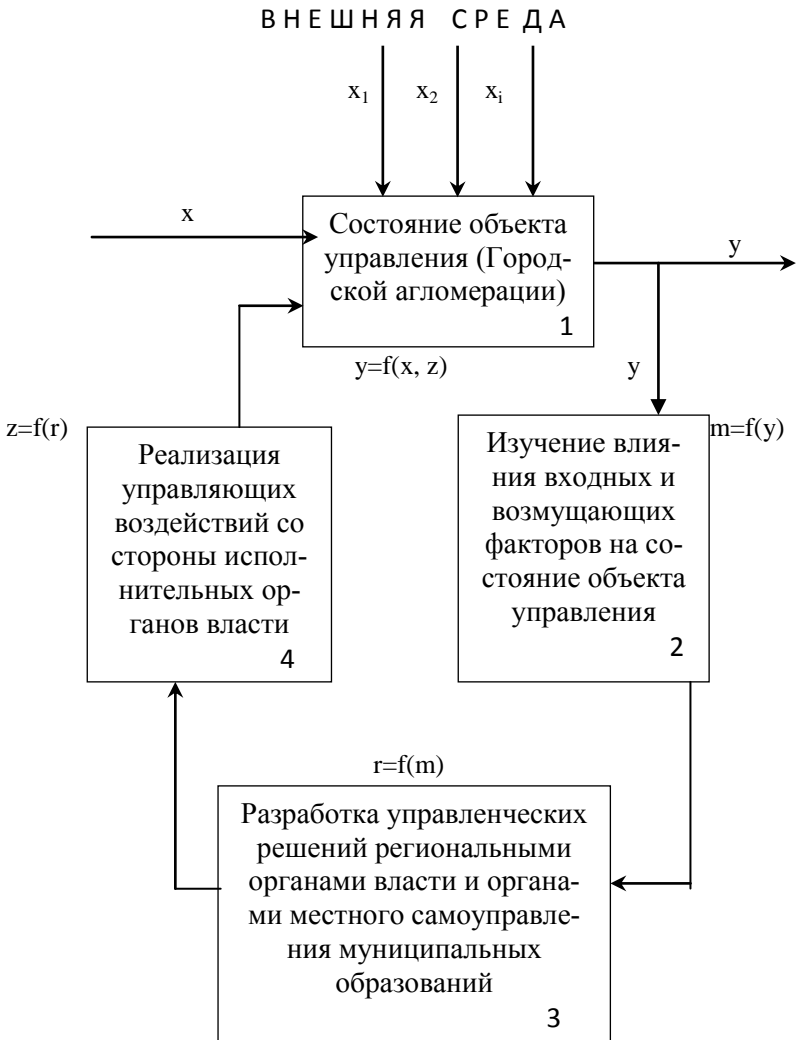


Рис.1. Функционирование городской агломерации как открытой сложной системы с обратной связью

Следовательно, к входным параметрам x объекта управления добавится управляющее воздействие z как результат действия обратной связи: $x+z$. Тогда функция выходных параметров будет иметь вид:

$$y = \varphi_1(x \pm z) \quad (5)$$

Обратная связь является положительной, если в результате осуществления принятых решений происходит усиление входного сигнала:

$$y = \varphi_1(x + z) \quad (6)$$

Усиление входного параметра может оказывать положительное и отрицательное воздействия на качество жизни населения. Строительство культурных и торгово-развлекательных центров на окраинах города-ядра будет способствовать повышению привлекательности поселков в качестве выбора места жительства. В то же время решение о расширении предприятия, находящегося вблизи жилой зоны, принятое вопреки недовольству жителей, приведет к повышению уровня загрязненности окружающей среды, повышению заболеваемости, увеличению притока рабочей силы с периферии, росту недовольства населения города-центра [11].

Для отрицательной обратной связи характерно ослабление входного регулируемого параметра. Так, решение о строительстве предприятий в поселках, находящихся за пределами города-центра, принятое по результатам проведения опросов, будет способствовать сдерживанию уровня маятниковой миграции, снижению загруженности дорог и уменьшению концентрации вредных выбросов в атмосферу [11]. В результате функция (5) запишется в виде:

$$y = \varphi_1(x - z) .$$

Сложные социальные системы, в которых проявляется действие не только положительной, но и отрицательной обратной связи, являются более жизнестойкими: учет мнения населения и устранение негативных факторов ведет к адаптации (настройке объекта управления) в связи с изменившимися факторами. Очевидно, что регулярные опросы населения и проведение экспертных оценок способствуют уменьшению времени запаздывания (периода между принятием решения о рассмотрении проблемы и выработкой управляющего воздействия). При этом выходные параметры городской агломерации как открытой системы оказывают воздействие и

на внешнюю среду – показатели социально-экономического развития области, региона, федерации.

Таким образом, оценочные суждения жителей территорий, управленческие практики, мнения служащих муниципальных администраций и научные представления экспертов обеспечивают обратную связь и оказывают влияние на агломерационные процессы.

Рассмотрение городской агломерации как открытой сложной системы с обратной связью будет способствовать выработке оптимальных управляющих решений при разработке программ стратегического развития территории с учетом социально-обусловленных интересов населения.

Список литературы

1. Бартоломью Д. Стохастические модели социальных процессов. М.: Финансы и статистика, 1985. 296 с.
2. Бусленко Н.П., Калашников Н.Н., Коваленко И.Н. Лекции по теории сложных систем. М.: Советское радио, 1973. 441 с.
3. Девятов А.Н. Городская агломерация как объект государственного и муниципального управления: системный подход, начало // Перспективы развития науки и образования: сб. науч. тр. по материалам междунар. науч.-практ. конф., 30 июня 2018 г. М-во образования и науки РФ. Тамбов: Изд-во Консалтинг. комп., С.35-39.
4. Лаппо Г.М. Города и пути в будущее. М.: Мысль, 1987. 236с.
5. Лола А.М. Основы градovedения и теории города. М.: Изд-во: «КомКнига», 2005. 344 с.
6. Перцик Е.Н. Города мира. География мировой урбанизации. М., 1999. 384 с.
7. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб. / Росстат.-Р76 М. 2018. 694 с.
8. Сирина Д.А. Подходы к исследованию структуры городских агломераций // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/12TVN117.pdf>].
9. Смирнягин Л.В. Агломерация: за и против // Городской альманах. – Вып.3. М.: Фонд «Институт экономики города», 2007. С.60-84.
10. Тимофеев В.А. Инженерные методы расчета и исследования динамических систем. – Л., Энергия, 1975. 320 с.

11. Харченко К.В. Муниципальное стратегическое планирование: от теории к технологии: Учеб. пособие. – Белгород: Обл. типография, 2009. – 389 с.

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Акифи Шах Султан

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

Применительно к оценке деятельности государственных служащих идея компетенции/компетентности не нова. Наибольшее развитие она получила в Великобритании, особенно после того, как вышел фундаментальный труд Дж. Равена. Британская система государственной службы взяла на вооружение компетентностный подход в том виде, в котором он развивался во всем королевстве, а именно – как интегральную систему требований к должностям, описываемым поведенческими характеристиками. Пример Великобритании, конечно, не является единственным. Активно развивается компетентностный подход в системе государственной службы США, Канады, Нидерландов. Можно встретить развитие идеи компетенций государственных служащих и в иных странах, в частности в Йемене. Применение идеи компетенций связано прежде всего с решением очень сложной задачи – оценки эффективности деятельности государственных (гражданских) служащих, в частности, в связи с необходимостью построения адекватной компенсационной системы [3].

Востребованность компетентностного подхода к государственному управлению обусловлена многими факторами.

Во-первых, как уже отмечалось выше, современный рынок труда все больше нуждается в квалифицированных и компетентных работниках. Государственная служба не может оказаться в стороне от данного тренда. Для всех стран это означает обострение конкуренции за эффективных сотрудников, необходимость использования инновационного потенциала новых поколений (в чем преуспевают некоторые направления современной экономики), поиск новых форм использования возможностей сотрудников третьего воз-

раста, доля которых в организациях всех типов только возрастает. Именно эти особенности актуального рынка труда применительно к государственной службе и стали катализатором менеджмента компетенций в последнее десятилетие [2].

Во-вторых, одной из важных причин введения идеи компетенций в практику деятельности государственной службы выступает возможность использования этой идеи как основного агента перемен. Компетенции призваны перенести акцент восприятия государственной службы из области юридических норм и политических установок в область конкретного поведения людей, осуществляющих государственные функции. Компетенции стали символом новой эпохи в развитии государственной службы, позволили ей постепенно преодолевать традиционные барьеры между государством и обществом, государственными служащими и гражданами, профессионалами в области административного менеджмента и профессионалами других областей.

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

В-четвертых, разработка и внедрение качественных показателей эффективности дают новые ориентиры для государственных

служащих, находящихся на высших должностях, развития добровольности и ответственности в зоне ключевых полномочий.

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

В-шестых, удержание государственных служащих, обладающих высоким потенциалом, в сфере государственной службы и общее развитие качества персонала государственной службы за счет отбора, осуществляемого представителями высших должностей. Концентрация усилий в зоне управления эффективностью носителей высших должностей связана, прежде всего, с тем обстоятельством, что именно эта категория государственных служащих обладает наибольшей мобильностью, а ее представители могут последовательно оказаться в качестве руководителей совершенно различных служб, учреждений и органов управления. Именно для носителей должностей высокого уровня в последнее время выделены так называемые мета-компетенции как перечень ключевых требований к их деятельности. К ним относятся: готовность к ответственности, умение быстро ориентироваться, оказание воздействия, рефлексия [2].

В-седьмых, в системе государственной службы существует еще одна специфическая проблема в использовании компетентного подхода. Дело в том, что термин «компетенции» широко применяется во всех официальных документах, регламентирующих деятельность не только сотрудников соответствующих учреждений (ведомств), но и самих учреждений и органов власти.

В-восьмых, именно в системе государственной службы происходит интерференция содержания понятия «компетенция», используемого в уже привычной для всех менеджерской трактовке (как требования к формам поведения и действий физического лица), и понятия «компетенция», традиционно используемого в юридической практике, и обозначающего совокупность полномочий, определяемых законодательно или нормативно, то есть – инструментами права (применительно к юридическому лицу). При рассмотрении государственного служащего как работника, исполняющего конкретную должность в органе власти, оба смысла понятия «компетенция» сливаются, что создает невероятные методологические сложности при построении системы оценки эффективности деятельности как отдельных государственных служащих, так и соответствующих учреждений (ведомств, органов власти) [4]. Факти-

чески, говоря о компетенциях государственных служащих, одновременно мы должны говорить о полномочиях, определяемых характеристиками конкретного органа государственного управления, об обязанностях, определяемых должностной инструкцией и регламентом конкретной должностной позиции, об особенностях поведения и реализации действий, связанных с индивидуальными характеристиками сотрудника. Именно об этом пишет Клищ Н.Н., характеризуя современное состояние проблемы оценки эффективности государственных гражданских служащих Российской Федерации [1].

Таким образом, востребованность компетентностного подхода к государственному управлению обусловлена следующими факторами: а) потребность в квалифицированных и компетентных работниках; б) возможность использования данного подхода как основного агента перемен; в) привлечение внимания к качественным характеристикам деятельности; г) формирование новых ориентиров для государственных служащих, находящихся на высших должностях, развития добровольности и ответственности в зоне ключевых полномочий; д) создание областей развития позитивной практики за счет трансляции новых ценностей по управленческой вертикали; е) удержание государственных служащих, обладающих высоким компетентностным потенциалом; ж) применение компетентностного подхода не только к деятельности отдельного служащего, но и к работе целой организации и ее подразделений; з) определение и согласование смысловых вариантов компетенции в контексте ее содержательной интерференции.

Список литературы

1. Клищ Н.Н. Повышение результативности деятельности государственных служащих: автореф. дис... канд. экон. наук. М., 2006. 30 с.
2. Кудрявцева Е.И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы // Управленческое консультирование. 2013. № 6. С. 22-31
3. Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема // Настоящее и будущее социальных технологий: Материалы VIII международной конференции. СПб: Изд-во СЗАГС. 2011. С. 262-267.
4. Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Настоящее и будущее социальных технологий. Санкт-Петербург. Изд-во СЗАГС, 2011.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕВЕНТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ: ФАКТОРЫ И ПРЕПЯТСТВИЯ

Мохаммад Заман Амин

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

Никулина Н.В.

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

Эффективность превентивного управления организационными конфликтами, как и в целом управление ими, не столь значительна, как хотелось бы, что обусловлено рядом причин субъективного и объективного характера [1; 2; 3; 4].

Цель данной статьи – выделение, характеристика препятствий и факторов превентивного управления организационными конфликтами, направленного на их предупреждение или деэскалацию.

Субъективные препятствия предупреждения конфликтов кроются в особенностях личности человека и его способностях к прогнозированию возможных последствий своих поступков. Например, есть люди, которые имеют привычку избавлять себя от скуки и унылого однообразия жизни за счет сознательного или неосознанного провоцирования конфликтов с окружающими. Существует также тип людей, который испытывает дискомфорт в нормальной ситуации и тяготеет к стрессовым ситуациям, также провоцируя их возникновение. Такие качества как стремление к проявлению превосходства, неуважение к людям и другие в обязательном порядке создадут массу проблем для личности и сведут к минимуму возможности предупреждения конфликтов.

Объективные препятствия постороннего вмешательства в ситуацию, чреватую возникновением конфликта, характеризуются разнообразием.

Во-первых, эти препятствия имеют социально-психологический характер. Люди строят свои взаимоотношения самостоятельно, вмешательство посторонних зачастую рассматривается сторонами как нежелательное и воспринимается как навязчивое воздействие.

Во-вторых, существуют нравственные препятствия. Нередко, и не без основания, конфликт рассматривается как частное дело сторон. С позиций гуманизма принуждение сторон к согласию неэтично.

В-третьих, существуют препятствия правового характера. Так, ущемление права личности на самоопределение, принуждение к выбору определенной модели поведения (даже из лучших побуждений), может противоречить законодательству, быть противоправным.

Вмешательство в конфликт возможно лишь в случае, если он перерастает рамки личных или групповых отношений и становится социально опасным (значимым).

Деятельность по предупреждению конфликтов разнообразна и во многом зависит от характера самого конфликта, тем не менее, существует четыре уровня, на которых эта деятельность возможна:

- макроуровень (глобальный, общецивилизационный, государственный и национальный),
- микроуровень (формальные общности, в состав которых включены конкретные субъекты);
- уровень межличностных отношений субъекта;
- внутриличностный уровень.

В соответствии с этими уровнями в конфликтологии выделяется четыре основных направления деятельности по предупреждению конфликтов:

1. Создание объективных условий, препятствующих возникновению конфликтов на общесоциальном уровне. Безусловно, полностью исключить возникновение конфликтов за счет создания «идеальных» условий жизнедеятельности невозможно. Однако, вполне возможно создать условия для минимизации деструктивного потенциала социальных противоречий и уменьшить их количество. Можно также научиться разрешать многие противоречия неконфликтным способом.

2. Совершенствование и оптимизация менеджмента. Большую часть времени люди проводят в трудовых и учебных коллективах, поэтому создание условий для эффективного функционирования этих организаций предупреждает возникновение многих социальных конфликтов.

3. Устранение социально-психологических причин конфликтов на уровне межличностных отношений.

4 Устранение или блокирование личностных причин возникновения конфликтов за счет позитивного воздействия на сознание и поведение

ние деструктивно настроенных субъектов, включая усилия по самокоррекции.

Отдельно выделим координационные и интеграционные методы конфликтными ситуациями. Один из самых распространенных методов – цепь команд. Как еще давно отмечал Вебер и представители административной школы, установление иерархии полномочий упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации. Если два или более подчиненных имеют разногласия по какому-то вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к их общему начальнику, предлагая ему принять решение. Принцип единоначалия облегчает использование иерархии для управления конфликтной ситуацией, т.к. подчиненный прекрасно знает, чьим решениям он должен подчиняться.

В управлении конфликтной ситуацией полезны средства интеграции, такие как управленческая иерархия, использование служб, осуществляющих связь между функциями, межфункциональные группы, целевые группы и межотдельские совещания. Исследования показали, что организации, которые поддерживали нужный для них уровень интеграции, добились большей эффективности, чем те, которые не сделали этого.

Установление общеорганизационных комплексных целей – еще один структурный метод управления конфликтной ситуацией. Эффективное осуществление этих целей требует особых усилий двух или более сотрудников, групп или отделов. Идея, которая заложена в эти высшие цели – направить усилия всех участников на достижение общей цели. Например, если подразделения отдела внутренних дел конфликтуют между собой, следует сформулировать цели для всего отдела, а не для каждого подразделения в отдельности. Аналогичным образом, установление четко сформулированных целей для всей организации в целом также будут способствовать тому, что руководители отделов будут принимать решения, благоприятствующие всей организации, а не только их собственной функциональной области.

Таким образом, субъективными препятствиями превентивного управления организационными конфликтами являются такие качества, как склонность к переживанию экстремальных ситуаций, стремление к проявлению превосходства, неуважение к людям и т.д. Объективные препятствия связаны с барьерами социально-психологического, правового и нравственного характера. Устранение указанных барьеров возможно в направлении создания объек-

тивных условий, препятствующих возникновению конфликтов, совершенствования и оптимизации конфликт-менеджмента, устранения и блокирования социально-психологических, личностных причин.

Список литературы

1. Гайрбекова Р.С. Особенности управления организационными конфликтами в деловой сфере российского общества // Евразийское Научное Объединение. 2018. Т. 2. № 4 (38). С. 89-91.
2. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации. СПб.: Авалон, Азбука-классика, 2006. 315 с.
3. Краснослободцев К.В. Управление организационными конфликтами на примере ООО «Либхерр-Русланд» // Молодой ученый. 2016. № 12 (116). С. 1321-1324.
4. Криничная Е.П. Управление организационными конфликтами // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2018. № 1 (30). С. 57-63.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Астахов Ю.В.

*кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии и управления
БГТУ им. В. Г. Шухова*

Везенцев А.А.

*магистр кафедры социальных технологий
НИУ «БелГУ», главный специалист отдела
развития территории комитета по управлению
Западным округом администрации города Белгорода*

Бубело А.Ю.

*аспирант кафедры социальных технологий
НИУ «БелГУ»*

Новая Россия находится на важном этапе своего экономического, политического и социального развития. Кризис переходного периода постепенно преодолевается, и страна начинает работать в режиме стабилизации. Основным участником этого процесса должны стать и, по сути, уже становятся профессионально подготовленные, молодые, продвинутые, инициативные кадры.

Опыт последних десятилетий XXI века убедительно доказывает, что политических и экономических успехов добиваются именно те регионы, муниципальные образования, подготовленные кадры. Очевидно, что стратегические преимущества будут у тех органов власти, которые научатся эффективно использовать человеческий потенциал и, в первую очередь, тот инновационный потенциал развития, носителем которого являются государственные и муниципальные служащие.

Президент РФ В.В. Путин, выступая с Посланием Федеральному Собранию РФ особо 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» [4].

Развитие позитивных тенденций в реализации стратегии городской среды в контексте принятой и актуализированной в городском округе «Город Белгород» Стратегии социально-экономического развития территорий до 2025 года, использование кадрового потенциала инновационной активности специалистов, состоящих в кадровом резерве, готовых служить государству, может быть достигнуто лишь при создании адекватной системы участия государства и общества в процессах социализации кадров, развитии цивилизованных механизмов и технологий, заложенных в реализацию государственной кадровой политики.

Известно, что стратегической целью государственной кадровой политики является формирование и развитие кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса модернизации экономического и социального развития, обеспечивающего инновационность и конкурентоспособность страны в международном разделении труда. Переход нашей страны к инновационной экономике, опережающие темпы внедрения информационно-коммуникационных и цифровых технологий в системе управления объективно требует постоянного увеличения интеллектуального уровня кадрового потенциала, что, в свою очередь, делает востребованным современные профессиональные знания и в реальном секторе экономики, в социальной сфере, и в системе муниципальные управления.

В этой связи возрастает роль и значение формирования управленческого кадрового резерва, но преимущественно на конкурсной

основе (положения ФЗ-125 от 01 марта 2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Весьма важна в этом контексте и роль менеджмента муниципального образования (руководство представительной и исполнительной муниципальной власти), которые призваны осуществлять на практике муниципальную кадровую политику, реализовывать весь комплекс кадровых технологий, обеспечивать постоянный приток кадров в органы местного самоуправления. Но и в управленческой деятельности необходимо также учитывать понятие неопределенности, а неопределенность в современных условиях превратилась в существенную характеристику современного общественного развития. Данные обстоятельства требуют разработки, внедрения широкого использования систем, методов и технологий управления рисками.

Также обратим внимание на технологизацию будущей управленческой парадигмы – новых способов построения управленческих команд, реализации лидерства. Лидер ОМС – это уже не обязательно руководитель, так как сегодня появляются лидеры межфункциональных команд и лидеры по внедрению улучшений и инноваций [3]. Понятие наемного работника также должно уйти в прошлое. Муниципальный служащий – это не просто работник, это коллега, соратник, вовлеченный энтузиаст, получающий удовольствие от самого процесса труда в муниципальном управлении.

Исходя из реального положения дел в системе государственного и муниципального управления в современной России и «идеального» представления о новой управленческой парадигме, которая позволит нашей стране перейти на качественно новый уровень социально-экономического развития и завоевать конкурентное преимущество на мировой арене, попробуем определить необходимые направления для создания такой парадигмы.

Во-первых, мы полагаем, что руководитель с необходимым набором профессиональных знаний, умений и навыков должен стать главной фигурой преобразований. Это тот лидер, который будет профессионально формировать команду, тем самым позволяя реализоваться творческим способностям каждого муниципального служащего, который будет примером в морально-этическом и нравственном аспектах поведения, который будет передавать профессиональные знания и опыт своим последователям (сотрудникам), который будет не противником инноваций, а человеком-наставником, открытым для всего нового, создающим творческую среду в органе местного самоуправления.

Во-вторых, необходима соответствующая система обучения и повышения квалификации кадров, в том числе резервистов, которая даст не просто способы решений тех или иных задач, а научит мыслить и творчески подходить к управленческим и кадровым проблемам. Еще одно немаловажное качество такой системы обучения – не только учет мировой практики, но и ориентация на российскую ментальность. Как известно, простое копирование управленческих моделей не приводит к успеху. Нужна их адаптация на основе опыта, традиций, культуры, истории и национального характера.

В-третьих, для закрепления данной парадигмы на муниципальной практике управления нужна соответствующая политика, миссия, воля государства. Это и транслирование новых ценностей, и внедрение передовых практик в муниципальном управлении.

И, наконец, создание прочной и эффективной системы муниципально-частного партнерства, предполагающей не только конкретные совместные проекты, которые тоже, безусловно, необходимы, но и взаимную поддержку и взаимовыгодное сотрудничество в сферах внедрения управленческих инноваций, выявления существующих проблем в управлении, повышения социальной ответственности кадров перед местным сообществом.

Конечно, мы понимаем, что данные меры не являются всеобъемлющими и исчерпывающими. Для создания и проектирования управленческой парадигмы нужно решать задачи, которые напрямую не относятся к управлению, но оказывают серьезное влияние на него. Это и задача создания качественной городской среды, которая может удовлетворять потребности и запросы жителей местных сообществ в соответствии с общепринятыми нормами и стандартами жизнедеятельности. Таким образом, создание и закрепление новой парадигмы и концепции управления – это комплексная проблема, затрагивающая все сферы жизни общества и каждого гражданина новой России.

В этом контексте актуальным является понятие «городская среда проживания», которая находится как бы в каждом муниципальном образовании, районном, городском и сельских поселениях, которую создают, обустривают специалисты ОМС. Они же развивают и совершенствуют городской ландшафт, флору и фауну городов, сел и поселков, наполняя ее архитектурным разнообразием, инновационными подходами, привлечением и распределением инноваций и, в конечном итоге, принятием управленческих и кадровых решений [1].

Но, безусловно, в этих преобразованиях основополагающая роль отводится институту резерва управленческих кадров, который призван обновлять кадровый потенциал, усиливать его качественную составляющую, обеспечивая приток более подготовленных кадров, имеющих современное профессиональное образование, владеющих инновационными идеями и технологиями. Кадровый резерв представляет собой специально подобранную группу специалистов с потенциальными возможностями карьерного продвижения по службе, владеющих экономическими методами хозяйствования, которые при соответствующей подготовке могут осуществлять руководящую деятельность и отвечать квалификационным требованиям муниципальных должностей, на которые они включены в резерв.

Институт резерва управленческих кадров является «одним из социальных институтов, призванных обеспечить удовлетворение потребности системы государственного управления в руководящих кадрах, а также право специалистов на своевременный карьерный рост и служебное продвижение» [7].

Есть и другие мнения. Так, М.А. Коломыцева полагает, что управленческий кадровый резерв применительно к системе муниципальной службы – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым к муниципальной должности того или иного ранга, прошедших отбор и осуществляющих систематическую целевую профессионально-квалификационную подготовку (или переподготовку)» [2].

По мнению А.И. Турчинова, институционализация резерва кадров определяется нормативной правовой основой, на которой он создается, функциями, выполняемыми в структуре кадровой политики органа государственной власти, экономическими основами формирования, структурой. Кроме того, должны существовать и механизмы формирования и использования государственных и муниципальных служащих, включающих технологии формирования и использования, полномочия и ответственность субъектов управления этим институтом, а также принципы его формирования и использования. Продуктом этого социального института являются подготовленные для замещения вышестоящих должностей государственные и муниципальные служащие, состоящие в управленческом кадровом резерве [6].

Кроме того, вследствие расширения присутствия государства в различных сферах экономики, что стало особенно заметным во

время кризиса, подготовка резерва кадров государственной и муниципальной службы соотносится с подготовкой кадрового резерва для органов власти, управления и бизнес-структур. Тем самым, понятие кадрового резерва должно рассматриваться в более широком смысле.

Также обратим внимание на то, что при разработке вопросов, связанных с формированием и использованием резерва управленческих кадров, необходимо четко различать два его вида – резерв управленческих кадров и резерв кадров в системе государственной и муниципальной службы. Сводный кадровый резерв лишь в определенной мере совпадает с резервом управленческих кадров региона (субъекта) Российской Федерации. У них несколько иная управленческая сущность формирования резерва управленческих кадров общества – это не столько кадровая технология, сколько комплекс методов, правил, норм, реализация которых рождает устойчивую управленческую систему, целостный «социальный институт» общества, а не только государственной и муниципальной службы [5]. Соответственно, от того, насколько правильным будет выбран путь решения данной проблемы и, следовательно, достигнет необходимый запланированный результат создания эффективного управленческого резерва кадров – будет зависеть качество решения задач, определенных в Послании Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации, который обратил внимание на то, что «... чиновники всех уровней должны быть заинтересованы в повышении своей эффективности и быть жёстко нацелены на получение конкретного результата. Именно в такой логике должна быть перестроена вся система государственной и муниципальной службы» [4].

Таким образом, исходя из выше изложенного можно сделать следующие выводы.

Во-первых, анализируя качественный состав органов местного самоуправления, тенденции и перспективы развития муниципальных кадров и резервистов, следует отметить, что качество труда, мотивация, креативность мышления, организованность, чувство ответственности за порученное дело являются важнейшими конкурентными преимуществами, во многом определяющими стратегический успех в реализации муниципальной кадровой политики, стратегии устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований.

Во-вторых, процесс формирования и развития системы управления кадровым потенциалом на различных уровнях: федеральном,

региональном и муниципальном, приобретает в современных условиях жизненно важное значение в вопросах дальнейшего повышения эффективности стратегического социально-экономического развития и управления (менеджмента) территориями; становится новой парадигмой развития цивилизованных рыночных отношений и, фактически изменяет вектор дальнейшего совершенствования кадровой политики, который принимает современный характер при одном важнейшем условии, что формирование кадровой политики будет иметь позитивную тенденцию развития не только сверху (т.е. с федерального и регионального уровней), но и снизу, т.е. с муниципального уровня.

В-третьих, необходимо отметить, что значение кадрового потенциала муниципальных образований в выработке общей научно обоснованной концепции управления кадрами, работы с управленческим кадровым резервом, направленной на реализацию миссии, целей и задач дальнейшего стратегического муниципального развития и управления, неизмеримо возрастает. Однако, как свидетельствуют наши исследования, у муниципальных служащих все еще наблюдается дефицит профессиональных управленческих знаний, характеризующих особенности современного развития общества с учетом усложняющейся нелинейной динамики, возрастания скорости изменения общественных процессов, повышения фактора непредсказуемости и риска.

Список литературы

1. Глазычев В.Л. Городская среда. Технологии развития: настольная книга. Изд-во «Ладья», 1995; Перельгин Ю.Л. Городская среда и общество; Высоковский А.А. Управление пространственным развитием // Отечественные записки. 2012. № 3 (48); Голубева О.Л. Влияние городской среды обитания на здоровье жителей. Орел. Госуниверситет-УНПК, 2013.
2. Коломыцева М.А. Современные кадровые технологии в системе муниципального управления // Научные ведомости НИУ БелГУ. 2012. №20. С. 260-264.
3. Лapidус В.А. Управленческий войны и инновации // Эксперт. 2010. № 18. С. 14.
4. Путин В.В. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ 01.03.2018. Москва.
5. Сулемов В.А. Роль резерва кадров в системе их обновления и обеспечения преемственности государственного управления // Кадровый резерв как фактор развития управленческого потенциала

России: материалы науч.-практ. конф. (РАГС, 26 марта 2009 г.) / под общ. ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 44.

6. Турчинов А.И. Управление процессом формирования и использования резерва государственных служащих // Социологические исследования в системе государственной службы 1992-2002. М.: Орел, 2002. С. 205.

7. Управление персоналом / под ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2008. С. 459.

ВЛИЯНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Беляева Д.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г.Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель **Шавырина И.В.***

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современных условиях контроль управленческих решений приобретает характер основы, присутствующей на всех уровнях управления, т.е. являются гарантией успешной деятельности организации.

Управленческое решение представляет собой важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач [2].

Управленческое решение – это выбор, который должен сделать руководитель для того чтобы обеспечить выполнение задач, которые на него возложены должностными обязанностями.

Управленческие решения могут приниматься к любой сфере деятельности организации: управлению персоналом, управлению финансами, управлению производственными процессами и др [1].

Рассмотрим процесс принятия управленческого решения рис.1.



Рис.1. Процесс принятия управленческого решения

Следует, отметить, что на рисунке 1 процесс принятия управленческих решений не является образцовой схемой в практике менеджмента, так как реальный процесс принятия решений, вследствие разнообразия организаций, ситуаций и проблем, требующих решения, как правило, отличаются.

Значимость и роль управленческих решений обуславливает ряд требований, которые к ним предъявляются: оптимальность, эффективность, законность, своевременность, конкретность, простота формы и ясность содержания.

Далее поговорим об эффективности принятия управленческих решений.

Эффективность - это результативность функционирования системы и процесса управления как взаимодействия управляемой и управляющей систем [1].

Эффективность управленческих решений показывает, в какой мере управляющий орган реализует поставленные цели. Результаты

действия, соотнесенные с целью и затратами, - это и есть содержание эффективности управленческих решений.

Таким образом, эффективность управленческих решений - один из основных показателей совершенствования управления, определяемый сопоставлением результатов управления и ресурсов, затраченных на их достижение. Оценить эффективность можно путем соизмерения полученной прибыли и затрат на управление. Но такая оценка не всегда точна, так как:

- 1) результат управления не всегда заключается в прибыли;
- 2) такая оценка приводит к непосредственному результату, который скрывает роль управления в его достижении.
- 3) результат управления может быть не только экономическим, но и социальным, социально-экономическим;
- 4) затраты на управление не всегда можно достаточно четко выделить.

Принципиальное значение для оценки эффективности управленческих решений имеет выбор для сравнения или определения уровня эффективности, который принимается за нормативный.

Рассмотрим этот процесс на примере предприятия ООО «Русич-ТВН»

В настоящее время проблема заключается в отсутствие четко-го разделения и делегирования полномочий в области выработки управленческих решений.

Как показал анализ процесса принятия управленческих решений в ООО «Русич-ТВН», на предприятии отсутствует четкое разделение и делегирование полномочий в области выработки управленческих решений. Во многом это обусловлено авторитарным стилем принятия решений в исследуемой организации.

Такое положение является негативным, так как решение многих вопросов затягивается из-за загруженности руководителя предприятия текущими проблемами.

В данной ситуации целесообразным будет предложить внести изменения в Положения о структурных подразделениях организации, в которых следует подробно описать круг решаемых вопросов, перечень лиц, принимающих решения, ответственных исполнителей. Это даст возможность освободить руководителя предприятия от решения вопросов, которые можно отнести к текущим. В свою очередь, многие проблемы будут решаться оперативно и своевременно.

Стоимость внедрения данного мероприятия в рамках заработной платы специалиста по работе с персоналом.

Срок реализации данного мероприятия 14 дней.

Таким образом, существует множество причин принятия неэффективных управленческих решений, поэтому так важно знать технологию принятия управленческих решений, просчитать их экономическую выгоду, связать со стратегическими установками организации, т.е. разработать и применить сбалансированный подход.

Список литературы

1. Андреева Е.И. Сущность управленческих решений в практике управления организацией // Стратегический менеджмент. – 2013. – № 2. – С. 45 – 51
2. Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б. Управленческие решения: Учебник. М.: «Дашков и Ко», 2009. 512 с.
3. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения. М.: Дело, 2010. 485 с.
4. Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник Института социологии. 2017. Т.8. No2 (21). С. 128-139.

ВЛИЯНИЕ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Везенцев А.А.

*магистр кафедры социальных технологий НИУ «БелГУ»,
главный специалист отдела развития территории
комитета по управлению Западным округом
администрации города Белгорода*

В социологии управления важнейшей задачей является осмысление предлагаемых вызовов к системным изменениям в экономике и социальной политике, процессов, явлений, связей отношений в системе государственного и муниципального управления.

В послании Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию РФ подчеркнуто, «...что чиновники всех уровней должны быть заинтересованы в повышении своей эффективности и быть жестко нацелены по получения конкретного результата. Именно в такой логике должна быть построена вся система государственной и муниципальной службы» [1].

Проходящая в современных условиях XXI века муниципальная реформа, возрастания уровня сложности задач, стоящих перед местным самоуправлением, увеличение количества делегированных ему государственных полномочий повлекли за собой изменение статуса муниципальных служащих. Возникла острая потребность в привлечении на муниципальную службу новых высококвалифицированных кадров, управленцев новой генерации, обладающих креативностью мышления, новой методологией стратегического и проектного управления [2].

В этой связи, как мы полагаем возрастает роль муниципальных чиновников, занятых в органах местного самоуправления.

Известно, что основу кадрового состава органов местного самоуправления составляет муниципальная служба, в которой муниципальные служащие выступают в качестве социально-профессиональной группы. Особенность этой категории работников заключается не только в их правовом статусе, но и в тех требованиях, которые предъявляются к ним для эффективного исполнения функциональных обязанностей. Управление кадровым потенциалом муниципального образования представляет собой целенаправленную деятельность по его формированию, развитию и рациональному использованию с целью удовлетворения жизненных потребностей жителей города Белгорода.

Например, на расширенном заседании Совета при Губернаторе области по развитию Белгородской агломерации, состоявшемся 19 января 2016 года, глава региона Е.С. Савченко озвучил «ряд требований, которым должна сегодня отвечать команда современных управленцев:

- системность и творческий подход в решении поставленных задач;
- умение изменять поведение, восприятие людей, направлять их на улучшение среды обитания;
- клиентоориентированность, то есть обладание такими качествами, как дружелюбие, открытость, коммуникабельность, доступность, честность» [3].

Таким образом, на современном этапе в стратегии развития городской среды, одним из приоритетных направлений развития являются кадровые технологии формирования кадрового резерва муниципальной службы, которые выступают основой развития и модернизации экономики, и социальной сферы, кадрового потенциала органов местного самоуправления.

В настоящее время на территории городского округа «Город Белгород» поэтапно реализуется актуализированная стратегия развития города Белгорода до 2025 года [4], разработка которой повлекла за собой необходимость пересмотра основ управленческой деятельности в органах местного самоуправления города на долгосрочную перспективу.

Администрация города Белгорода предприняла практические меры по внедрению современных научных подходов в деятельность местного самоуправления. Проведен кадровый аудит, который позволил внедрить практику построения структуры по штабному принципу, разработать схемы и механизмы взаимодействия, зоны полномочий и ответственности, персонифицировать функциональные обязанности служащих.

Использованы различные принципы распределения задач и функций между структурными подразделениями и службами администрации: по отраслям управления, характеру управленческой и хозяйственной деятельности, целевым группам, территориям. В соответствии с данными принципами были созданы конкретные функциональные подразделения – департаменты, комитеты, управления, службы, секторы. Однако работа по оптимизации организационной структуры под конкретные цели и задачи требует продолжения и оптимизации. Позитивно и то, что в городском округе функционирует МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий», который занимается статистическим и социологическим обеспечением управленческой деятельности органов муниципальной власти, научно-методическим сопровождением стратегии управления, обеспечивает реализацию социальной технологии «Активный горожанин».

В целях повышения профессионализма и компетентности муниципальных служащих, создана система непрерывного образования муниципальных служащих и резервистов.

При формировании резерва кадров, в том числе управленческого, администрация города особое внимание уделяет выявлению наиболее перспективных специалистов в возрасте до 35-40 лет, которые обладают необходимыми качествами для осуществления управленческой деятельности. Для реализации данной задачи администрация руководствуется научно обоснованными и приемлемыми на практике критериями и социологическими методами оценки кадров, применение которых направлено на обеспечение местных органов власти квалифицированными управленческими кадрами на всех уровнях управления.

Процесс работы с кадровым резервом администрации г. Белгорода направлен на определение:

во-первых, «потребностей органа местного самоуправления, муниципалитета, муниципальных учреждений в управленческих кадрах на ближайшую и долгосрочную перспективу (до пяти лет);

– фактической численности подготовленного в данный момент кадрового резерва каждого уровня независимо от того, где проходил подготовку «резервист»;

– примерного процента выбытия из кадрового резерва кандидатов, например, из-за невыполнения индивидуальной программы подготовки в связи с переходом на другую работу, выездом в другой город и др.;

– числа высвобождающихся в результате изменения структуры управления руководящих кадров, которые могут быть использованы для управленческой деятельности на других участках;

– категорий должностей, выступающих в качестве базовых для формирования резерва руководителя конкретного структурного подразделения, дифференциацию резерва в зависимости от особенностей бизнеса; возможность подбора заместителей группы руководителей» [5].

Между тем, отметим, что система организации муниципальной службы на сегодняшний день все еще не лишена недостатков, о чем свидетельствует практика муниципального управления и проведенные нами социологические исследования. Многие муниципальные служащие «не задумываются о целях своей деятельности, не могут самостоятельно ставить задачи и принимать адекватные решения, которые зачастую не подкрепляются должным аналитическим обоснованием» [6].

Анализируя проблемы реализации развития городской среды с использованием современных кадровых технологий формирования управленческого кадрового резерва муниципальной службы, необходимо отметить, что в последние годы муниципальными властями города разрабатываются и утверждаются муниципальные программы, проекты, которые направлены на дальнейшее развитие и рациональное использование всех ресурсов, которые находятся на территории муниципального образования.

Научно-методическая и организационная работа с кадровым резервом в городском округе «Город Белгород» осуществляется в соответствии с Положением «О порядке проведения конкурсов на замещение вакантной должности для включения в кадровый резерв для замещения должности муниципальной службы в органах мест-

ного самоуправления» утвержденным решением Совета депутатов города Белгорода от 27 марта 2012 года № 580, «О порядке проведения конкурсов на замещение вакантной должности для включения в кадровый резерв для замещения должности муниципальной службы в органах местного самоуправления», распоряжение администрации города Белгорода от 30 января 2012 года № 209, «Об утверждении положения о муниципальном кадровом резерве» и постановлением администрации города Белгорода от 8 декабря 2016 года № 224 «Муниципальное управление и развитие муниципальной кадровой политики городского округа «Город Белгород» на 2017 – 2020 годы.

Между тем, изучение реальной муниципальной практики формирования резерва управленческих кадров свидетельствует о том, что формального зачисления того или иного специалиста в резерв недостаточно. Важно организовать комплексное, системное обучение «резервистов». Прежде всего, необходимо уделить внимание, инструментам проектного управления, инновационным, информационным, управленческим и кадровым цифровым технологиям, методам и формам разрешения местных проблем с участием представителей институтов гражданского общества. Дальнейшая профессиональная переподготовка или повышения квалификации управленческого кадрового резерва осуществляется как на базе современной управленческой теории в НИУ «БелГУ», так и реальной муниципальной практики жизнедеятельности муниципального образования.

Необходимо учитывать и такой немаловажный фактор, как моральное и материальное стимулирование резервистов. К примеру, в администрации города Белгорода выстроена четкая система поощрения успешно обучающихся по программе подготовки кадрового резерва, например, по результатам успешной сдачи квалификационного экзамена, аттестации, прохождения тестирования.

Как отмечалось ранее, для более эффективной работы с кадровым резервом разработано положение о формировании кадрового резерва, в котором закреплены основные принципы и порядок формирования резерва кадров, круг обязанностей должностных лиц, ответственных за формирование кадрового резерва. В соответствии с данным положением составлен перечень муниципальных должностей, которые подлежат резервированию, и определено конкретное количество «резервистов» для каждой конкретной должности. Эти нормативные акты готовятся управлением кадровой политики и утверждаются главой администрации города.

Таким образом, исходя из вышеизложенного и анализа использования кадровых технологий формирования управленческого кадрового резерва в органах муниципальной власти дает нам основания для следующих выводов.

Во-первых, использование кадровых технологий, связанных с формированием управленческого кадрового резерва в органах местного самоуправления городского округа «Город Белгород», в контексте развития городской среды можно оценить положительно. Результаты анализа позволяют говорить о высоком уровне профессионализма муниципальных служащих, достаточном для решения социально-экономических и управленческих задач. Среди наиболее значимых кадровых технологий формирования профессионального кадрового состава муниципальной службы можно выделить конкурсный отбор на вакантные должности, аттестацию, квалифицированный экзамен.

Во-вторых, несмотря на положительную оценку практики использования кадровых технологий в администрации города Белгорода, результаты исследования свидетельствуют о том, что персонал органов местного самоуправления часто не в состоянии решать инновационные стратегические задачи, которые ставит перед ними городское сообщество, в условиях реформирования органов местного самоуправления. В качестве наиболее значимых проблем формирования и использования технологий кадрового резерва местных органов власти мы выделяем проблемы связанные с повышением требовательности к резервистам, находящимся в резерве кадров местных органов власти по развитию ими профессиональных качеств, и проблема выработки мер стимулирования для кандидатов кадрового резерва. По мнению экспертов, основными причинами, препятствующими эффективному формированию и использованию кадрового резерва местных органов власти, являются низкий уровень открытости при отборе в кадровый резерв и формализм в работе с резервом кадров местных органов власти.

В-третьих, результаты социологического исследования, убедительно свидетельствуют о том, что повышению профессионализма муниципальных служащих препятствуют низкая кадровая культура руководителей, топ-менеджеров, текучесть кадров и отсутствие карьерного роста, а также недостаточная оплата труда. Респондентами отмечается неэффективная система получения дополнительного образования, а также отсутствие мотивации эффективной служебной деятельности. В этой связи мы полагаем, что дополнительное профессиональное образование должно рассмат-

риваться муниципальными служащими как один из приоритетных источников совершенствования своих компетенций. Однако, для реализации такого подхода организационно-правовые и финансовые условия в муниципалитете пока отсутствуют (дефицит местного бюджета). Система дополнительного образования муниципальных служащих также нуждается в совершенствовании и развитии, поскольку отсутствие единых подходов и стандартов к подготовке муниципальных служащих, ее учебно-методическому, научному и аналитическому сопровождению зачастую приводит к формализации процесса и результатов обучения.

Итак, мы считаем, что кадровый резерв в контексте реализации стратегии развития городской среды, стратегии устойчивого социально-экономического развития города Белгорода до 2025 года позволяет обеспечивать органы местного самоуправления городского округа «город Белгород» профессионально подготовленными, креативными молодыми специалистами, будет способствовать кадровому обеспечению устойчивого развития муниципальных образований, формированию системы механизмов стратегического планирования, проектного управления кадрового мониторинга, выработки и внедрения в практику органов власти и управления, в муниципальную кадровую политику многовариантного среднесрочного прогнозирования динамики профессионально-квалифицированной структуры, подготовки и переподготовки муниципальных кадров.

Данные проблемы использования кадровых технологий в процессе формирования управленческого кадрового резерва на муниципальной службе можно решить путем основательной всесторонней концептуальной проработки на федеральном уровне государственной кадровой политики формирования резерва кадров и, в частности резерва управленческих кадров, что позволит обеспечить формирование эффективных механизмов реализации конституционного права граждан на равный доступ к муниципальной службе, особенно на должности руководителей (топ-менеджеров); системность целенаправленность и перманентность инструментов регулирования кадрового потенциала общества; создание условий для нейтрализации протекционистских настроений, коррупции, кадрового волонтаризма и формализма при работе с резервом кадров. В современных условиях XXI века влияние городской на формирование резерва управленческих кадров является важнейшим инструментом системы муниципального управления. Формирование института резерва управленческих кадров нового поколения по стан-

дартам третьего поколения позволяет решить ряд стратегических и тактических кадровых задач, что существенным образом повысит эффективность функционирования муниципального управления и обеспечит востребованность кадрового потенциала новой России в XXI веке.

Список литературы

1. Путин В.В. Послание Президента РФ Федеральному Собранию. Москва. 01.03.2018.
2. Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетии XXI века: монография. Белгород: ООО «Эпицентр», 2015. С. 13.
3. Выступление Евгения Савченко на расширенном заседании Совета при Губернаторе области по развитию Белгородской агломерации. URL: <https://www.savchenko.ru/article/3208.html> (дата обращения: 15.07.2018).
4. Стратегия развития города Белгорода до 2025 года: Решение Совета депутатов города Белгорода от 30 января 2007 г. № 413 (в ред. от 29.11.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк. «Регион. вып. Белгородская область».
5. Эскиев М.А. О проблемах кадровой политики на государственной и муниципальной службе // Вестник Чеченского государственного университета. 2015. № 4. С. 29.
6. Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология. Белгород, 2014. С. 153.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Газнави Л.В.

*студент кафедры социологии и управления
4 курс*

Научный руководитель Смоленская О.А.

*канд.ист. наук, доц. кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Персонал организаций и предприятий является в наше время одним из важнейших ресурсов фирмы, однако современные руководители не всегда уделяют данному ресурсу должное внимание.

Как правило, от эффективности работы сотрудников компании – зависит все производство и функционирование организации в целом. Но существуют факторы, способные помешать эффективной деятельности кадров – это могут быть как внешние, так и внутренние проблемы. Именно поэтому, одной из задач руководства является поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, поскольку именно данный фактор оказывает ключевое влияние на работанность и результативность персонала организации.

Прежде всего, чтобы понимать, как происходит влияние на систему управления персоналом, нужно рассмотреть понятия социально-психологического климата (СПК – далее по тексту).

СПК – это устойчивая совокупность психологических взаимосвязей между сотрудниками, определяющая их трудовое настроение, отношения к своим обязанностям, к коллегам, к руководству и к организации в целом. Социально-психологический климат в коллективе любой организации складывается с помощью различных факторов и может быть благоприятным или неблагоприятным.

К факторам, определяющим качество социально-психологического климата в коллективе, относятся: глобальная макросреда (внешние факторы), локальная макросреда (внутрифирменные факторы), физический микроклимат (условия труда), удовлетворенность трудом, организация работы команды/коллектива и стиль руководства [2].

По своему значению СПК близок к понятию сплоченности коллектива, под которым понимается степень эмоциональной приемлемости, удовлетворенности отношениями между членами группы [3]. Сплоченность коллектива складывается на основе близости представлений работников по существенным вопросам жизнедеятельности их коллектива.

СПК оказывает значительное влияние на самочувствие членов трудового коллектива, однако порой как косвенно, так и прямо. Также он может повлиять на дальнейшее принятие решений, производительность труда работников и всего производства, или даже помочь/помешать достижению целей отдела или всей фирмы.

Зная особенности и специфику поведения персонала, коллектива, руководителю можно целиком и полностью прогнозировать и направлять поведение своих подчиненных с помощью любых факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе.

Как правило, на самочувствие личности в коллективе отражаются отношения личности к определенной группе в целом, степень удовлетворенности своей позицией и межличностными отношениями в коллективе.

Одним из лучших инструментов в управлении социально-психологическим климатом коллектива в организации является внедрение корпоративного кодекса в компании и разработка внутрикорпоративных мероприятий, проводимых с целью сработанности, сплочения коллектива и развития благоприятной атмосферы в трудовом коллективе фирмы.

Мероприятия по сплочению коллектива могут представлять собой как специальные тренинги, тестирования и лекции, проводимые внутренними специалистами или внешними (приглашаемыми за конкретную плату), так и мероприятия, связанные с отдыхом культурным и досуговым (поход в театр, проведение корпоративных вечеринок, товарищеских матчей и т.п.).

Для грамотного управления кадрами в организации, руководству необходимо понимать, что персонал – важнейший ресурс фирмы, где каждый ее участник представляет собой совокупность интересов и мотивов.

Эффективное управление строится на знаниях личности сотрудников, на понимании руководителем интересов подчиненных, а также представления – на чем строятся формальные и неформальные отношения в группе.

Сотрудники могут также делиться на эти группы не только в рамках отдела, но и иметь каналы связи с другими сотрудниками фирмы здесь очень важно понимать, какие силы движут сотрудниками и как их мотивировать на более эффективную трудовую деятельность.

Как правило, начальник, который стремится построить теплые отношения в коллективе – поощряет подобные связи и может давать проекты не только для сотрудников одного отдела, а для подчиненных из разных отделов, сплачивая их в рамках не только неформального общения, но и повышая их сработанность и сплоченность в процессе профессиональной деятельности.

Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на первый план такие мотивы, которые не менее важны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, они стимулируют работников на работу в коллективе и вообще в данной компании, также

вызывают трудовой энтузиазм, заинтересованность в работе или проекте [1].

На данном этапе сплочения кадров – очень важно не довести ситуацию до того момента, как сотрудники начнут терять интерес к труду, проекту и командной работе. Здесь нужно разработать грамотную систему мотивации и стимулирования, а не только руководствоваться корпоративным кодексом и его положениями.

Важной частью по работе с персоналом является также желание руководства понимать внутренние желания и интересы подчиненных, их моральные нормы и установки и т.д. Самосознание персонала играет важную роль в построении здорового и благоприятного социально-психологического климата, а значит, и упрощает менеджерам управление кадрами фирмы.

Социально-психологический климат коллектива порой складывается даже из таких мелочей, как погода (внешние факторы воздействия) и настроение сотрудников (внутренние факторы). Так или иначе, они влияют на персонал, а, значит, и косвенно задевают социально-психологический климат.

При грамотном подходе к подчиненным – руководитель может получить взамен высокий уровень выработки каждого из них, результативность и лояльность. Однако, если начальник будет уделять внимание не только отдельно каждому сотруднику, но и их совокупности (группе, отделу и т.д.) – он сможет получить дружный и сплоченный коллектив, способный добиваться поставленных целей, идти за своим лидером и помогать развиваться друг другу. Поддержка со стороны коллег не менее важна, чем со стороны высшего руководства.

Следовательно, социально-психологический климат может помочь руководителю более грамотно управлять своими подчиненными, однако во всем необходимо знать меру, и понимать, что чрезмерное внимание к социально-психологическим аспектам может навредить рабочему процессу или создать переизбыток общения сотрудников в рабочее время.

Список литературы

1. Бояцис Р. На одной волне: Как управлять эмоциональным климатом в коллективе. Электрон. дан. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 302 с.

2. Зародина В.В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников // Человеческий капитал. – 2018. – № 3 (111). – С. 41-52.

3. Филкина Л.Ю. Роль и факторы формирования социально-психологического климата в организации // Молодежь и наука. – 2016. – № 2. – С. 95.

МЕЖЛИЧНОСТНАЯ АТТРАКЦИЯ В КОНТЕКСТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

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»*

Успех наставничества в любой сфере – трудовой, образовательной, социокультурной и др. – зависит во многом от взаимоотношений наставника и его подопечного. Важно, по меньшей мере, чтобы наставник пользовался авторитетом – и не только профессиональным, но и личностным. Формирование и поддержание личностного авторитета связаны в свою очередь с явлением межличностной аттракции. Аттракция – понятие, обозначающее возникновение и поддержание привлекательности (взаимной или односторонней) участников межличностного взаимодействия.

Цель данной статьи – выделение и рассмотрение факторов межличностной привлекательности.

Межличностные контакты – всегда результат более или менее свободного выбора, и такой фактор, как привлекательность человека, заслуживает специального рассмотрения. Все случаи межличностных контактов могут быть представлены как некая линия, на одном конце которой – контакты, существующие по необходимости, а на другой – контакты, основанные на взаимной привязанности людей. Но что же это такое – привлекательность, личное обаяние?

Способность к персонификации. У Николая Рериха есть картина «Беда-проповедник». Слепец Беда, приняв скалы за людей, обращается к ним со словом Божьим. И скалы становятся людьми. На картине они еще скалы, но чудо вот-вот произойдет... Почему зрителю – даже чуждому религиозной мистики – передается предчувствие чуда? Он не ждет чудес в обход законов природы (расстуживание моря, обращение воды в вино), но чудо человечность не кажется ему противоестественным. Ведь в понятие человечности

входят: и наша готовность наделить любой предмет свойствами личности, и надежда, что эта личность – «как я».

Таким образом, обаяние человека – это его способность быть другим, увидеть в другом весь человеческий мир, забыть в этом бескорыстном уважении любви к другому

Степень обаяния и привлекательности людей обусловлена тем, в какой мере удовлетворяют они во взаимных контактах потребности, вызывающие их общение, уводящие от невыносимой для них изоляции.

Чувство «мы». Следует указать прежде всего на потребность в «человеческих связях». Тот, кто может отнести себя к какой-то из реально существующих групп, у кого есть «я», но нет «мы», испытывает все углубляющееся чувство одиночества. Причем ощущение «мы» предполагает способность человека к персонификации какого-то круга лиц. И люди заметно различаются на той условной линии, которая для каждого очерчивает круг лиц, «подлежащих» персонификации. Обычно эта линия гибка, пунктирна, податлива, она охватывает множество знакомых и легко принимает в себя множество незнакомых людей. У тщательно выдрессированного злодея она, эта линия, жирна, обнимает только «своих»: остальные – «не свои» или даже «не люди».

Итак, дайте людям почувствовать себя «своим человеком». «Свои» – это заметная категория человеческого бытия. Со «своими» мы чувствуем себя в безопасности, раскованно, открыто. Любопытна в связи с этим история написания М. Шолоховым рассказа «Судьба человека». На одной из послевоенных дорог он разговаривал в ожидании паромной переправы с шофером, который «исповедал» ему драматическую историю своей жизни, ставшую последствием сюжетной основой рассказа. «Разговаривал он со мной как с шофером, – вспоминал Шолохов, – он не знал, что я писатель. Может быть, иначе он так откровенно и не говорил со мной.

Незаменимость человека. Важное место в формировании межличностной привлекательности занимает потребность человека в ощущении своей уникальности, самобытности или, как выражается известный американский психолог Эрих Фромм, потребность в «самосознании».

Каждый человек нуждается в осознании себя неповторимой индивидуальностью: «С другими прошу не путать». Как писал Евгений Евтушенко: «У каждого есть тайный, личный мир. Есть в этом мире самый лучший мир ...». И каждый человек нуждается в признании этого мира со стороны окружающих. Очевидно, что мир

каждого человека сконцентрирован вокруг него самого. В вынесении суждений и осуществлении решений даже самый неэгоистичный человек принимает себя за центральную точку отсчета. Человек не может нормально жить, не чувствуя своей индивидуальности, незаменимости. Утратив это чувство, он покажется себе автоматом, роботом – даже если он влиятельное лицо и пользуется чьей-то симпатией. Возникающее при этом переживание несвободы чревато взрывом, неистовым желанием вырваться прочь из механизма, где человек – лишь стандартная, легко заменимая деталь. Ему хочется разнести вдребезги и этот механизм, и самого себя вместе с ним. Бессмысленная агрессивность обращается при этом на окружающих людей.

Чувство незаменимости или утрата этого чувства обусловлены прежде всего контактами человека с окружающим миром, содержанием этих контактов. Во многих из этих контактов, а именно – в служебно-функциональных контактах, нам, конечно, трудно рассчитывать на свою незаменимость. «Незаменимых людей гнет» – говорят, имея в виду такого рода контакты. К нашему счастью, имеются контакты и другого рода, в которых мы выступаем как независимые личности. Это внутрисемейные контакты, общение с друзьями и др.

Таким образом, дайте людям почувствовать их уникальность, незаменимость. Каждый человек нуждается в осознании и проявлении себя как неповторимой личности, стремится к тем контактам, такому партнерству, в которых ощущает себя незаменимым и избегает ситуаций, в которых принято считать «незаменимых людей нет».

Архимедова точка опоры. С архимедовой точкой опоры связаны многие истории и легенды. Одна из них – о великом Галилее, который придя в изумление от гениальной простоты открытия Архимеда, воскликнув: «Дайте мне точку опоры, и я переверну земной шар». Переворачивать Землю вряд ли нужно, да и возможно. Но найти такую точку применительно к человеческой судьбе необходимо. «Счастлив, кто точку Архимеда умел сыскать в себе самом...» – писал Ф. Тютчев.

А существует ли она, эта точка, вообще? И можно ли ее сыскать? Да, и существует, и можно. Это потребность человека в самоутверждении и ощущении им своей значимости. Человек творит поистине чудеса, попадая на стезю активного самоутверждения, осуществления своего личностного потенциала.

Возможности для самоутверждения личности многообразны:

работа, учеба, семья, спорт и т.д. Нужны только определенные усилия, уверенность в своих силах, организованность, готовность преодолеть трудности. Поскольку мы ведем разговор о культуре человеческих взаимоотношений, то нужно отметить следующее. Самоутверждение личности осуществляется «на людях», в контакте с ними. Каждый из нас охотно общается с тем, кто дает нам возможность почувствовать себя «человеком», возвыситься в собственных глазах. И мы сторонимся тех людей, кто вызывает у нас чувство неуверенности, неполноценности. По отношению к ним появляются отрицательные и даже агрессивные тенденции. Избегайте тех, советовал М. Твен, кто старается подорвать вашу веру в себя.

Полагается, что человек может «задавить» другого не только грузом своих забот, своим несносным характером, но и своими положительными качествами, ослепить его блеском своих достоинств.

И не случайно один из мыслителей прошлого века говорил, что в людях нас часто привлекают не достоинства, а недостатки. Надо полагать, не те недостатки, что «ни в какие ворота не лезут», а те, которые безобидны и оказываются фоном обнаружения и ощущения собственных достоинств.

Мы тем самым не рекомендуем читателю мириться со своими недостатками и тем более их культивировать. Постоянное преодоление собственных недостатков, следование высокому идеалу – в этом нравственное существо нашей жизни. Мы хотели бы, чтобы достоинства не заслоняли реального человека, не превращали в нечто, отпугивающее других людей. Герой одного из кинофильмов говорил, что человек отличается от животных способностью к самоиронии. Пусть не только, и даже не столько этой способностью, но и ею также. Когда смеешься над собой, находишь много единомышленников. И как далек от истины, настоящего уважения к другому человеку тот, кто всеми силами стремится к демонстрации своих достоинств, порой весьма скромных.

Дайте другому человеку утвердить себя как личность, прочувствовать свою значимость, и он будет вам бесконечно благодарен. А вы сами станете в его глазах обаятельным человеком. Известный французский писатель Андре Моруа в «Письмах к незнакомке» дает такой совет молодой женщине, озабоченной тем, как привлечь внимание художников-мужчин. Начинайте делать на виду у всех какое-то мужское дело, советует он, ну, скажем, чинить телеантенну. Тут же прибегут представители сильного пола с предложением помочь. Каждый из них постарается отличиться в «своем» деле, утвердить себя в Ваших глазах. Это послужит гарантией Вашей привлека-

тельности, – заключает писатель.

Подобного рода советы следует принимать, видимо, с какой-то долей шутки, но в них все же выражена важная особенность реальных человеческих взаимоотношений.

Для иллюстрации потребностей человека в ощущении своей значимости обратимся еще к кинофильму «В моей смерти прошу винить Клаву К». Школьница девятиклассница решила порвать дружбу с симпатичным мальчиком-вундеркиндом и ближе познакомиться с другим, казалось бы, заурядным одноклассником. Когда ее спросили, почему она это сделала, она ответила так: «Первый открывал себя для меня, второй открыл меня для себя».

Люди пытаются обычно расположить к себе других, демонстрируя перед ними свои достоинства, тогда как более короткий путь к другому человеку – предоставить ему возможность для демонстрации его личностной значимости.

Дополняя друг друга. С потребностью человека в самоутверждении связана еще одна особенность наших контактов. В физике уже много лет дискутируется так называемый «принцип дополненности», выдвинутый еще Нильсоном Бором. Выдвигаются аргументы «за» и доводы «против». Что же касается человеческого общения, то «принцип взаимодополнения» тут не вызывает сомнений. Даже элементарная беседа требует умения слушать, когда другой говорит. Человек, любящий давать советы, ищет контакта с человеком, внимательно выслушивающим эти советы...

Отсутствие взаимного дополнения, одинаковость притязаний становится нередко причиной внутригрупповой напряженности, семейных конфликтов. Р. Газматов писал по этому поводу: «Разделены два глаза между собой, чтоб им не причинить друг другу боль. Друг друга недолголюбивают двое, когда они играют одну роль».

Уметь себя в чем-то ограничивать, пожертвовать возможностью отличиться ради другого человека, не только увидеть в нем хорошее, но и создать психологические условия для проявления, развития этого хорошего – в этом великое искусство общения.

С кем облегчить душу. У каждого человека возникает потребность поделиться сильными эмоциональными переживаниями. Такие переживания могут быть связаны с большой радостью, неожиданно обрушившимся на человека горем и т.п. Разделенная радость при этом, как говорят, удваивается, а горе уменьшается на половину.

Удовлетворение потребности «поделиться сильными переживаниями» очерчивает круг близких для человека людей, близких,

поскольку он им доверился, поскольку испытывал с ними общие переживания. Таким образом, доверие и общность переживаний оказываются фактором взаимной привязанности людей, их привлекательности друг к другу.

Внимание к личным проблемам. Люди, как правило, живут беспокойной внутренней жизнью: что-то принимают, что-то отвергают, на что-то решаются. И в этой ситуации незаменима роль мудрого и доброго человека, который умело и тактично сдерживает бурные порывы и, наоборот, пытается менять что-либо в человеке насильно, даже если он чем-то не страивает его. Подобное давление может вызвать только два результата: либо стихийный процесс, либо безволие, несамостоятельность, боязнь собственных решений, а вследствие этого – иждивенчество и приспособленчество. «О, как приятно, как невыразимо приятно, – писал американский мыслитель Джордж Элиот – чувствовать себя в безопасности с другом: можно не взвешивать мысли, не примерять слога, а выкладывать их все, соединяя, как придется, зерно с мякиной, зная, что добрая надежная рука просеет их, оставляя то, что следует оставить отметая все остальное».

Итак, проявляйте интерес к личным проблемам ваших партнеров. Даже самый жестокий партнер «размягчается», если вы проявляете интерес к волнующим его личным проблемам и ситуациям (делать это надо, разумеется, тактично). Реакция может быть совершенно противоположной, если вы затронете проблему, которую ваш партнер старательно стремится скрыть от окружающих.

Безразличие к личным проблемам человека воспринимается им зачастую как ущемление его личностного достоинства. Вот только один факт. Девушка, секретарь-машинистка, обращается к управляющему строительным трестом и просит отпустить ее на другой день до трех часов: она выходит замуж и должна в это время быть во дворце бракосочетания. Равнодушно глядя на приглашение к торжественной регистрации брака, управляющий раздраженно говорит: «Вы же знаете, что по пятницам очень много работы». Он так и не догадался поздравить девушку с событием, значение которого для нее трудно переоценить.

Зеркало души. Улыбайтесь! В народе говорят, что лицо – это «зеркало» души. И можно добавить «зеркало отношения к окружающим». Улыбка же выступает индикатором психологической расположенности партнеров по общению к посетившему вас приятелю или деловому партнеру, расположить их к плодотворной беседе будет нелегко, когда с вашего лица не сходит выражение, уместное

разве только что при похоронах. Большая часть людей, прямо скажем, редко контролирует и регулирует «изображение» на своем «зеркале отношений». Чтобы овладеть этим искусством, А. Макаренко даже брал специальные уроки у актеров. Улыбка, приветливость отличают одни народы от других. Россияне, к сожалению, не относятся к числу приветливых [3].

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект-Пресс, 2001. С. 8.
2. Бодалев А.А. Личность и общение. М.: Педагогика, 1983; Межличностное общение. СПб.: Питер, 2001.
3. Данакин Н.С., Конев И.В., Коротницкая М.В. Коммуникативная технология: монография. Белгород: Белгородское областное издательство, 2007. 170 с.
4. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, МПСИ, 2002. С. 484.
5. Подгурецкий Ю., Хухрак М. Ингратияция как коммуникативная стратегия // Социальная коммуникация: учеб. пособие. Белгород: Изд-во БелГУ, 2000.

РИСКИ ПРИМЕНЕНИЯ РЕЙТИНГ-ТЕХНОЛОГИЙ В ВУЗОВСКОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Данакин Н.С.

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

Шкилев В.В.

*к.с.н., ассистент кафедры социальных технологий
НИУ «БелГУ»*

Рейтинг-технология обучения и контроля решительно закрепила как один из наиболее объективных и эффективных систем контроля на всех уровнях образования в нашей стране.

Цель данной статьи – выделение возможных рисков, связанных с применением рейтинг-технологий. Идентификация и оценка этих рисков может рассматриваться как предпосылка совершенствования вузовского образовательного процесса.

Успешность применения рейтинг-технологии не достигается автоматически. Для этого необходимо создать соответствующие

условия, которые благоприятствовали бы данному процессу. Таких условий, очевидно, немало. В их числе – диагностика актуальных проблем и рисков применения рейтинг-технологий, которая привлекает внимание многих исследователей [4; 9]. Важно решить возникающие проблемы и преодолеть связанные с ними риски. *Риск* – это вероятность выхода опасного фактора (проблемы, трудности) из-под контроля и серьезность связанных с этим негативных последствий [2]. Проведенный нами анализ свидетельствует о множестве рисков, связанных с применением рейтинг-технологий в управлении образовательным процессом. Нам показалось возможным и целесообразным выделить три группы этих рисков:

- риски-источники, т.е. риски, связанные с отступлением от содержательных требований к конструированию и применению рейтинг-технологий;
- риски-проявления, выражающие возможные отступления с применением рейтинг-технологий;
- риски-последствия, характеризующие возможные негативные последствия применения рейтинг-технологий.

Цель данной статьи – выделение и описание рисков-проявлений. Это – риски формализма, имитации, бюрократизации, отчуждения, инверсии.

Риск формализма. Существенная формализация учебного процесса и системы контроля – это неотъемлемая черта балльно-рейтинговой системы. Вместе с тем, необходимо учитывать два обстоятельства. Во-первых, формализация должна быть не самоцелью, а лишь инструментом для обеспечения качества образования. Поэтому и объем письменных работ, и интенсивность контроля необходимо соотносить с дидактической и содержательной спецификой дисциплины. К тому же преподаватель имеет очень широкий выбор форм контроля, и правильно используемая технология проектирования балльно-рейтинговой системы вполне может обеспечить приоритет устных форм над письменными, творческих над рутинными, комплексных над локальными.

Второе обстоятельство, которое необходимо учесть при обсуждении «формализма балльно-рейтинговой системы», связано с современными требованиями к учебно-методическому обеспечению. Формат Рабочих программ учебных дисциплин (РПУД), в отличие от прежних Учебно-методических комплексов (УМК), не исчерпывается постановкой общих задач курса и подробным описанием содержания дисциплины с прилагаемым списком литературы. Разработка ФГОС – это комплексное проектирование учебного

процесса, максимально приближенное к практике преподавания. В рамках РПУД задачи дисциплины должны быть увязаны с формируемыми компетенциями, компетенции раскрыты в требованиях к уровню подготовки студентов «на входе» и «на выходе» изучения дисциплины, знания, умения и способы деятельности, вошедшие в состав требований к уровню подготовки, должны быть проверяемы с помощью предлагаемых образовательных технологий и форм контроля, а фонд оценочных средств, прилагаемый к программе, должен обеспечивать все эти запланированные формы контроля. Если подобная система учебно-методического обеспечения разработана качественно, то интегрировать в нее рейтинговый план не составит никакого труда.

Что касается невозможности оперативно вносить изменения в учебный план дисциплины в условиях балльно-рейтинговой системы, то это требование создает, конечно, явные неудобства для преподавателей. Но оно значимо с точки зрения гарантий качества обучения. Рабочая программа учебной дисциплины, фонд оценочных средств и рейтинг-план должны утверждаться кафедрой на каждый учебный год перед началом учебного года или хотя бы семестра. Все необходимые изменения должны быть сделаны по итогам реализации этой образовательной модели в предыдущем году. А в течении текущего учебного года ни рабочая программа, ни рейтинг-план не могут быть изменены – студенты должны получить информацию обо всех учебных требованиях в начале семестра, и преподаватель не вправе менять «правила игры» до окончания курса. Впрочем, в рамках уже утвержденного рейтинг-плана преподаватель может обеспечить себе определенную «свободу маневра» – за счет ввода таких опций, как «рейтинговый бонус» и «рейтинговый штраф», а также закрепления дублирующих форм контроля (когда рейтинг-план предусматривает возможность перевода определенных тем семинарских занятий в формат заданий для самостоятельной работы, либо определенное контрольное мероприятие из запланированных на семестр дублируется компенсирующим контрольным заданием из дополнительной части рейтинг-плана – такой подход полезен при планировании форм учебной работы, которые завершают семестр и при возникновении форс-мажора могут остаться не реализованы в ходе аудиторных занятий).

Риск имитации. Под имитацией мы понимаем систему действий, в ходе которых реальные значения и смыслы замещаются и подменяются формальным воспроизведением операций и процедур, сопровождаемым их демонстрацией, декларацией и декораци-

ей. Риск имитации в применении рейтинг-технологий связан с тем, что его результаты влияют на социальный статус не только внутренних акторов, но и внешних. Так, в результатах единого государственного экзамена в РФ, помимо самих выпускников, заинтересовано множество людей, оценка результатов работы которых осуществляется на основании этого показателя. Это директора школ, образовательное руководство регионов, руководство низкорейтинговых вузов и до недавнего времени даже губернаторы регионов. Неважно, что ты собой представляешь, важно, как ты выглядишь в отчетах и рейтингах. Технологии прозрачности и подотчетности порождают некоторую симуляцию реальности, имеющую к ней лишь косвенное отношение [3].

Вполне объективные и соответствующие принятым методикам расчета показатели и рейтинги также слабо отражают результативности подготовки студентов и выпускников [1], что, по логике вещей, должно быть целью деятельности вузов и их сотрудников. Здесь можно предположить, что цели вхождения в рейтинги, особенно международные, какими они видятся идеологам этих изменений, не связаны с подготовкой студентов. Вхождение в рейтинги – это, вероятно, сигнал внешним акторам об имидже отечественной системы образования и страны в целом.

Риск бюрократизации. Данный риск выражается в том, что форма организационно-управленческой деятельности подменяет ее содержание, а средства достижения цели – саму цель. Обращение функций в цель выражается в виде «автономизации» организационных подразделений, когда они начинают «жить собственной функцией», забывая о том, ради достижения какой цели она служит [7].

Каждый человек ориентируется, скорее всего, на конечные результаты. Но тогда почему же – возникает вопрос – нас постоянно «заносит» к затратным критериям и оценкам? Причина, на наш взгляд, – удаленность результата от самих действий, затрат. Порой слишком опосредована, запутана и растянута по времени связь между действиями и результатами, поэтому мы начинаем ориентироваться на сами действия, предполагая их непреложную связь с ожидаемыми результатами. В последующем это предположение (допущение) переходит в утверждение, уже не вызывающее сомнений.

Есть, возможно, только один способ избежать затратного подхода к организационно-управленческой работе. Нужно правильно определить и сформулировать цели организации, необходимые и

достаточные для достижения действия, выверить правильность траектории этих действий, установить промежуточные цели, определить линии их поступательного достижения [6].

Согласно одному из недавних исследований, в российских условиях государственные инициативы по увеличению прозрачности и подотчетности университетов интерпретируются участниками реформ не столько как введение рыночных правил игры, сколько как очередное укрепление авторитарной власти государства, чему способствует схожесть внешних проявлений обеих интенций, выражающихся в усилении контроля над университетами [9]. Это – с одной стороны. С другой стороны, четко сформулированные цели играют роль самосбывающегося прогноза, и независимо от восприятия этих целей и методов их достижения внутренними акторами системы образования, они будут достигнуты.

Риск отчуждения. Данный риск мы интерпретируем как отрыв рейтинговых систем от реальной образовательной и управленческой практики и, более того, приобретение ими власти над этой практикой. Рейтинги призваны бороться с провалами рынка, стимулировать конкуренцию и эффективный выбор учебного заведения [8]. Однако проведенные за последнее десятилетие исследования, посвященные влиянию ранжирований на поведение университетов, показывают, что рейтинги приобрели символическую власть на рынке образовательных услуг, наделяя преимуществами одни учебные заведения в ущерб другим.

Прежде всего, рейтинги оказывают *воздействие на внешние аудиторши*. Они усиливают статистически незначимые различия между вузами, и эти различия становятся само собой разумеющимися, т.е. принимаются на веру. Как отметил один из экспертов, «рейтинги создают неравенство между вузами, которое просто так достаточно трудно установить. Они производят искусственные отсечения, которые имеют опасность становиться реальными». Это происходит, потому что даже небольшие различия влияют на количество и качество заявлений от студентов, которые школа получает в будущем.

Риск инверсии. Невзирая на методологические проблемы, которые выявляются при построении рейтингов, следует подчеркнуть, что рейтинги существуют в общем контексте развития общества. Осознанно или неосознанно рейтинги воспринимаются общественностью как средство конкурентной борьбы – при этом не играет роли, идет ли речь о рейтинге в спорте или рейтинге вузов. В связи с этим рейтинги вузов должны рассматриваться с особой

тщательностью, поскольку они означают неявный уход от идеалов образования Вильгельма фон Гумбольдта: целью образования вместо свободного формирования личности становится достижение максимизации отдельных, определенных изначально параметров.

Основная же причина, по которой унификация рейтинг-планов нецелесообразна, заключается в том, что внедрение этой системы оценивания не является самоцелью. Рейтинговая модель призвана закрепить переход к компетентностному обучению, расширить сферу применения интерактивных образовательных технологий, закрепить деятельностный характер учебного процесса, активизировать его личностное восприятие студентами и преподавателями. С этой точки зрения самостоятельное участие каждого преподавателя в проектировании рейтинг-планов и разработке их учебно-методического обеспечения является важнейшей формой повышения квалификации.

В нашем случае участие в рейтингах, ранжирование и индексирование вузов и отдельных преподавателей также должны рассматриваться как средства (или цели более низких порядков) для достижения каких-то настоящих, истинных целей, которые ставят перед собой и перед нами инициаторы реформ [5]. К сожалению, ни общество в целом, ни академическое сообщество пока не понимают, в чем именно эти «высшие цели» заключаются.

Таким образом, применение рейтинг-технологий в вузовском образовательном процессе связано с рисками формализма, имитации, бюрократизации, отчуждения, инверсии. Неотъемлемая черта применения рейтинг-технологий – *формализация* учебного процесса и системы контроля. *Имитация* проявляется как система действий, в ходе которых реальные значения и смыслы замещаются и подменяются формальным воспроизведением операций и процедур, сопровождаемым их демонстрацией, декларацией и декорацией. Риск *бюрократизации* выражается в том, что форма организационно-управленческой деятельности подменяет ее содержание. Риск *отчуждения* понимается как отрыв рейтинговых систем от реальной образовательной и управленческой практики и, более того, приобретение ими власти над этой практикой. Риск *инверсии* проявляется в том, что средства (функции) осуществления той или иной деятельности подменяет собой цель этой деятельности.

Список литературы

1. Rauhvargers A. Global university rankings and their impact. Brussels: European University Association, 2011. Available at:

http://www.eua.be/pubs/global_university_rankings_and_their_impact.pdf.

2. Бек У. Общество риска. На пути к новому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.

3. Бодрийяр Ж. Симулякры и симуляция. Тула: Тульский полиграфист, 2013.

4. Бучинская О.Н. Проблемы реализации балльно-рейтинговой системы в высшей школе // Дискуссия. 2013. Вып. №7 (37). С. 106-110.

5. Волкова О.Н. Тотальная прозрачность: рейтинги и индексы в отечественном образовании и науке // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – № 31 (382). – С. 13-22.

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

7. Казанцев С.В. Выбор цели // ЭКО. 2004. № 12. С. 34.

8. Павлюткин И.В. Университеты, рейтинги и рынок: институциональные эффекты ранжирований в поле высшего образования // Вопросы образования. – 2010. – № 1. – С. 25-42.

9. Форрат Н.В. Проблема качества высшего образования: мировые вызовы и их российские трансформации // Вопросы образования. 2009. № 2. С. 121-139.

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО КЛИМАТА В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

Демененко И.А.

*канд.соц.наук, доцент кафедры социологии и управления
Белгородского государственного технологического университета
им. В.Г. Шухова*

Дивиченко О.И.

*стар.препод. кафедры социологии и управления
Белгородского государственного технологического университета
им. В.Г. Шухова*

Предпринимательский климат в российских регионах, как и в целом по стране, может формироваться разными путями: или стихийно, без сознательного вмешательства субъекта управления, или сознательно, т.е. путем целенаправленного воздействия на данный процесс. В стихийном варианте, хотя и имеются

позитивные моменты (естественность процесса, его синхронность и т.д.), но они явно уступают другим – негативным – моментам и, прежде всего, замедленности процесса. Сознательный, целенаправленный вариант формирования предпринимательского климата характеризуется, во-первых, тем, что при его осуществлении проводятся предварительная квалификация и разграничение факторов (позитивных и негативных), оказывающих влияние на формирование предпринимательского климата; во-вторых, ограничиваются или даже дезавуируются возможные негативные факторы; в-третьих, определяются цели формирования предпринимательского климата, разрабатывается своего рода «дорожная карта» рационального и эффективного продвижения к этой цели; в-четвертых, включается механизм регулирования процесса формирования предпринимательского климата, своевременного обнаружения и исключения возможных отклонений от данного процесса; в-пятых, он предусматривает воспроизводимый характер процесса формирования предпринимательского климата.

Согласно Стратегии развития г. Белгорода до 2025 года, «главной стратегической целью социально-экономического развития города на долгосрочную перспективу остается улучшение качества жизни горожан, а миссией станет «Созидание города возможностей». Одним из ведущих направлений обеспечения «города возможностей» является реализация возможностей для развития предпринимательства, в том числе особое внимание, уделяемое малому и среднему бизнесу.

Сегодня в Белгороде 28 тысяч малых предприятий, в которых занято 39,7 тысячи человек. Доля занятых в малом бизнесе от общего количества занятых составила 35,4%, что на 4,9 пункта больше, чем в 2007 г. (30,5%).

Наибольшее количество субъектов малого предпринимательства задействовано в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств (43,8%), операциями с недвижимостью занимаются 16,6% малых предпринимателей, 10,6% - строительством.

С целью определения общего состояния предпринимательского климата в регионе, респондентам было предложено оценить условия для предпринимательства, сложившиеся в Белгородской области. Более трети опрошенных оценили эти условия как «хорошие», почти половина – «нормальные». В качестве «неважных» признали эти условия всего 10,6% респондентов (5,3% предприни-

мателей затруднились с выражением своей оценочной позиции). В таблице 1 приведено распределение оценок в зависимости от пола и возраста опрошенных.

Таблица 1

Оценка респондентами условий для предпринимательства, сложившиеся в Белгородской области

№№ n/n	Варианты ответа	Категории опрошенных				
		Муж.	Жен.	До 30 лет	Старше 30 лет	В целом по вы- борке
1.	Хорошие	37,6	36,2	34,3	37,9	37,1
2.	Нормальные	47,0	51,7	48,6	46,6	47,0
3.	Неважные	9,7	12,1	5,7	12,1	10,6
4.	Затруднились от- ветить	5,6	–	11,4	3,4	5,3

Существенных различий в оценках мужчин и женщин, а также двух возрастных групп не обнаружилось. Вместе с тем, обращают на себя внимание два значимых обстоятельства. Во-первых, более чувствительны к оценке условий предприниматели-женщины и респонденты в возрасте свыше 30 лет. Во-вторых, респонденты старшей возрастной группы (свыше 30 лет) более критичны в оценке условий для предпринимательства, нежели респонденты из молодежной группы (до 30 лет). Более высокая критичность может быть связана с более разнообразной мотивационно-потребностной сферой и, соответственно, более высокой «планкой» требований, а также с более широким опытом компаративных сопоставлений как в пространственном, так и во временном отношении.

Вместе с тем, вторая часть сделанного предположения не подтвердилась распределением ответов респондентов на следующий вопрос – «Лучше ли эти условия по сравнению с тем, что имеется в других регионах?» (таблица 2).

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Лучше ли эти условия по сравнению с тем, что имеется в других регионах?»

№№	Варианты ответа	Категории опрошенных
----	-----------------	----------------------

<i>n/n</i>		<i>Муж.</i>	<i>Жен.</i>	<i>До 30 лет</i>	<i>Старше 30 лет</i>	<i>В целом по выборке</i>
1.	Явно лучше	19,4	20,7	22,9	19,0	19,9
2.	Скорее, лучше	40,9	32,8	37,1	37,9	37,7
3.	Такие же	24,7	34,5	31,7	27,6	28,5
4.	Скорее, хуже	1,1	6,9	3,7	2,6	3,3
5.	Явно хуже	6,5	3,5	2,9	6,0	5,3
6.	Затруднились ответить	7,4	1,6	–	6,9	5,3

Респонденты из молодежной группы показали максимальную чувствительность к сравнительной оценке условий для предпринимательства, тогда как в старшей возрастной группе оказалось 6,9 % затруднившихся с ответом.

Всех опрошенных по данному вопросу можно разделить условно на четыре группы: 1) «оптимисты» – варианты ответа – «явно лучше», «скорее, лучше»; 2) «умеренные» – варианты ответа – «такие же»; 3) «пессимисты» – варианты ответа – «скорее, хуже», «явно хуже»; 4) «безразличные» – варианты ответа – «затруднившиеся ответить». «Оптимистов», как оказалось, сравнительно больше среди мужчин и в молодежной группе; «пессимистов» – среди женщин и старшей возрастной группе; «умеренных» – среди женщин и в молодежной возрастной группе; «безразличных» – среди мужчин и в старшей возрастной группе.

Люди, как известно, ориентируются не только на настоящее, но и на перспективу, строят не только повседневные, но перспективные планы. Большое значение приобретает в этой связи вопрос об изменении условий для предпринимательства, точнее сказать, вопрос о направленности этих изменений. Мнения респондентов по этому вопросу представлены в таблице 3.

Таблица 3

Направленность изменения условий для предпринимательства

<i>№№ n/n</i>	<i>Варианты ответа</i>	<i>Категории опрошенных</i>				
		<i>Муж.</i>	<i>Жен.</i>	<i>До 30 лет</i>	<i>Старше 30 лет</i>	<i>В целом по выборке</i>
1.	Улучшились	18,3	25,9	25,7	19,8	21,2
2.	Скорее, улучшились	37,6	31,0	31,4	36,2	35,1

№№ п/п	Варианты ответа	Категории опрошенных				
		Муж.	Жен.	До 30 лет	Старше 30 лет	В целом по вы- борке
3.	Никак не изменились	29,0	27,6	28,6	28,4	28,5
4.	Скорее, ухудшились	5,4	1,7	2,9	4,3	4,0
5.	Ухудшились	3,2	8,6	2,9	6,0	5,3
6.	Затруднились ответить	6,5	5,2	8,5	4,3	5,9

Респондентов, как и в предыдущем случае, можно разделить условно на те же группы:

- 1) «оптимисты» (варианты ответа 1 и 2);
- 2) «пессимисты» (варианты ответа 4 и 5);
- 3) «умеренные» (варианты ответа 3 и 4);
- 4) «безразличные» (вариант 6).

Среди предпринимателей, как видно, преобладают «оптимисты». Их в два раза больше, чем «умеренных», в шесть раз больше, чем «пессимистов» и почти в десять раз больше, чем «безразличных».

Получилось удивительно равномерное распределение оценок респондентов в зависимости от их пола и возраста. Имеются, правда, небольшие возрастные различия, относящиеся к численности «пессимистов» (их сравнительно больше в старшей возрастной группе) и «безразличных», которых оказалось относительно больше в молодежной группе. Молодежи, надо полагать, сложнее дать оценку динамике условий для предпринимательства, нежели старшему поколению, способному к более масштабной временной оценке.

Преобладание оптимистических оценок предпринимательского климата в Белгородской области согласуется с его объективными показателями. Результаты ежегодных исследований, проводимых общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «Опора России» свидетельствуют о том, что Белгородская область неизменно оказывается в числе десяти наиболее продвинутых российских регионов по показателям предпринимательского (делового) климата. Отдельные показатели характеризуют ее как одного из лидеров по созданию благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса. Начиная с 2012 года,

Белгородская область занимает первые места в рейтинге по созданию благоприятного административного климата и безопасности.

Список литературы

1. Данакин Н.С., Дивиченко О.И. Концептуальный анализ понятия «предпринимательский климат» // Теория и практика общественного развития. 2017. № 5. С. 66-68.
2. Дивиченко О.И., Демененко И.А. Предпринимательский климат как фактор конкурентного преимущества региона // Социально-гуманитарные знания. 2018. № 4. С. 102-107.

ФОКУС-ГРУППОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИ ПАРТИЦИПАТИВНОМ ПРОЕКТИРОВАНИИ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ

Демина В.А.

аспирант

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

Фокус-групповое исследование в настоящее время является самым распространенным качественным методом сбора информации и представляет собой выяснение точек зрения, установок людей, их конкретного опыта с помощью групповой дискуссии, которую проводит ведущий (модератор) по заранее подготовленному гайду (сценарию), в соответствии с целями данного исследования. Термин «фокус-группа» является сокращением от понятия «фокусированное интервью», предложенного Р. Мертоном, М. Фиске и П. Кендалл в 1946 г. В дальнейшем представители различных социологических школ по-разному трактовали особенности этого метода. Однако устойчивыми остаются некоторые подходы и принципы, которым следуют те, кто его использует. По мнению Т. Гринбаума – автора популярного на Западе учебника по фокус-группам – исследования этого типа включают четыре общих элемента [1; 2]:

1. Вовлечение нескольких респондентов, собранных в одном месте.
2. Взаимодействие участников. Если во многих других типах исследований считается, что любая дискуссия между участниками искажает чистоту ответов, то на заседаниях фокус-групп субъекты поощряются к взаимодействию друг с другом.

3. Весь ход обсуждения осуществляется профессионалом-модератором. Он направляет течение групповой дискуссии в соответствии с целями, поставленными на предварительной стадии.

4. При проведении фокус-групп используется сценарий. Если в количественном исследовании при сборе информации применяется законченный, формализованный, структурированный инструментарий, то путеводитель обычно имеет форму относительно незавершенного руководства. Его основное назначение — фокусирование проблемы, настраивание на определенную тему. Одновременно он должен давать возможность спонтанным высказываниям участников, обеспечивать групповую динамику.

Эффективность фокус-групп определяется тем, что большинство людей ощущает себя комфортно, если вовлечены в дискуссию как часть группы. При правильном осуществлении метода появляются лучшие возможности для получения углубленной информации, чем при индивидуальных интервью. Одновременно групповая динамика позволяет определить значимость такого явления, как групповое влияние.

Успешность фокус-группового исследования при партисипативном проектировании городской среды зависит от множества организационных и методических факторов. Выделим наиболее важные из них.

Подготовка фокус-групп. Эта стадия во многом совпадает с тем, что делают социологи при использовании количественных методов. Подготавливается программа, включающая формулировку и обоснование проблемы, определение целей и задач, объекта и предмета исследования. При фокус-групповых исследованиях, посвященных партисипативному проектированию конкретных архитектурно-ландшафтных объектов, гипотезы выдвигаются лишь «вчерне», а затем, в ходе исследования, уточняются. Это делается для того, чтобы заранее сформулированные гипотезы не предопределяли процесс познания проблемы проектирования. По мере сбора информации, овладения проблемой исследовательские предположения приобретают законченный характер. Это дает возможность четко определить, что стоит положить в основу зонирования территории объекта и размещения на ней архитектурных и ландшафтных компонентов.

Проводя исследования методом фокус-групп, никогда нельзя основываться на результатах одной группы, так же, как нельзя основываться на мнении одного человека при проведении глубинных интервью. Разумно планировать не менее трех групп по одной и

той же теме [3]. В нашем исследовании проведены три фокус-групповых исследования по организации, планированию и партисипативному проектированию архитектурно-ландшафтного обустройства дворовых территорий в крупных городах Белгородской области (г. Белгород, г. Старый Оскол, г. Губкин). Социологическая практика показывает, что при проведении более пяти однотипных групп исследователь редко сталкивается с новыми точками зрения.

Огромное значение имеет определение размеров и состава фокус-групп. Как известно, этот метод не предполагает применения выборки, так как его назначением выступает описание и понимание явления, а не экстраполяция выводов на большие социальные общности. Опыт показывает, что не следует жалеть времени для внимательного обдумывания состава участников, необходимо обсудить, какие социальные страты должны стать потребителями реализованного архитектурно-ландшафтного проекта, и в первую очередь вести работу с ними.

Критерии выбора участников обсуждения, по нашему мнению, не должны быть слишком конкретными, поскольку могут возникнуть слишком высокие издержки из-за чрезмерно завышенных требований к рекрутированию. В то же время решающее значение принадлежит предмету дискуссии, именно он выступает основным дифференцирующим фактором. При проводимых фокус-групповых исследованиях, посвященных партисипативному проектированию городской среды, для подбора участников мы использовали половозрастную специфику населения в соответствии с данными региональной статистики.

При комплектовании групп достаточно часто возникает необходимость исключения из состава некоторых лиц. Совершенно очевидно, что исследователь должен стремиться к тому, чтобы свести к минимуму влияние факторов, негативно воздействующих на атмосферу обсуждения. Поэтому необходимо отсеивать тех, чье участие может неблагоприятным образом сказаться на характере дискуссии. К их числу относятся следующие категории: во-первых, *лица, недавно участвовавшие в фокус-группах*. Основное требование при включении в группу заключается в том, чтобы респонденты до этого не принимали участия в подобных исследованиях, по меньшей мере, в течение полугода. Проблема заключается в том, что эти респонденты – «профессионалы» уже самим фактом частого присутствия в группах могут ознакомиться с техникой ведения заседаний и предпринимать попытки манипулировать его ходом.

Кроме того, от них можно ожидать также «желательных», по их мнению, ответов. Во-вторых, *лица, связанные с исследуемой отраслью*. При исследовании проблем и особенностей партисипативного проектирования профессиональные архитекторы и ландшафтные дизайнеры должны исключаться из участия. Ведь их мнение может быть необъективным в силу того, что они знают специфику архитектурно-ландшафтной проектной деятельности, имеют доступ к специальной информации, поэтому их профессиональное поведение будет нетипичным для жителей конкретной дворовой территории. Исключением из правил может являться помощник модератора, который проводит практическую часть фокус-группового исследования по выполнению участниками исследования эскизных предложений как основы будущего проекта. В-третьих, *лица, хорошо знакомые друг с другом или с модератором*. Требование не приглашать друзей на групповое интервью основано на том опасении, что отношения между ними могут изменить процесс взаимодействия в группе. Когда люди уже выработали некоторую схему взаимоотношений, то существует вероятность того, что они будут играть те же роли и в групповой дискуссии, что, несомненно, исказит динамику обсуждения. Это же в полной мере распространяется на ситуацию, когда модератор и кто-нибудь из респондентов хорошо знакомы.

Не существует общепринятых критериев определения размера идеальной фокус-группы. Тем не менее большинство специалистов в этой области считает, что оптимальная численность группы составляет 8-12 человек. Именно это число, с одной стороны, обеспечивает разнообразие взглядов и выгоды взаимодействия, а с другой стороны, не мешает полноценному участию в обсуждении каждого члена группы. Если будет больше 12 человек, то модератору очень трудно контролировать ход обсуждения, направлять дискуссию в нужном направлении, стимулировать эффективное групповое взаимодействие. В результате, исследование, задуманное как фокус-группа, превращается в заседание, проходящее в форме вопросов и ответов между модератором и участниками. Участие менее 8 человек также малопродуктивно. Во-первых, практически в каждой группе находится, по крайней мере, один участник, пытающийся говорить слишком много, но не по существу, и другой участник, который является слишком застенчивым или испуганным. Следовательно, если проблемы обсуждаются при составе менее 8 человек, то реальное число участников будет невелико (возможно, 4-5 респондентов). Во-вторых, участники небольших групп склонны,

по-видимому, неосознанно выступать в качестве экспертов, а не как средние, типичные потребители архитектурно-ландшафтного пространства, которые сообщают о своих личных ощущениях [3; 4; 5]. Поэтому чрезвычайно важно добиться от каждого участника понимания того, что он участвует в исследовании в роли потребителя будущего архитектурно-ландшафтного объекта и наиболее важным является его собственное мнение, поскольку лучше, чем жители – пользователи дворовой территории никто не знает где предпочтительнее разместить стоянку для автомобилей, площадку для выгула собак, контейнеры для раздельного сбора мусора, детскую и спортивную площадки, места тихого отдыха, цветники и др.

Составление гайда – сценария (guide – руководство, пособие) для проведения фокус-групп. Его предназначение двояко. С одной стороны, он выступает формальным средством отношений с заказчиком, фиксирующим понимание предмета, подлежащего обсуждению в данной группе, и приоритетов, в соответствии с которыми это должно быть сделано. С другой – сценарий вбирает в себя все содержательные и организационные аспекты.

Большинство модераторов проводит заседание группы в течение 1,5-2 часов, и, соответственно, сценарий занимает 3-4 страницы. В идеале он должен содержать в себе 7 основных составляющих:

1. Изложение целей данного заседания.
2. Определение состава группы.
3. Сценарий должен быть обеспечен текстом краткого вступительного слова. Обычно включает объявление темы дискуссии, регламент проведения, инструкции участникам и т.п.
4. Начальная стадия. Знакомство с каждым респондентом и указания на общие контуры проблемы.
5. Обсуждение основного предмета. Должны быть определены темы, связанные с обследуемой территорией или концепцией, которые должен охватить модератор.
6. Конкретное обсуждение. В данной части сценария должен содержаться перечень конкретных вопросов и аспектов, о которых заказчик желает получить детализированную информацию. Переход от общих вопросов к частным.
7. Финальная часть. Может включать обзор высказанных позиций, дополнительный зондаж мнений по каким-то аспектам обсуждаемой проблемы. Выражение благодарности за работу.

В дополнение к перечисленным элементам плана необходимо включить еще два:

1. Распределение времени дискуссии. Должны содержаться заметки относительно времени, отводимого для каждой части заседания.

2. Использование стимулов. В данном контексте под ними понимаются средства для активизации обсуждения и демонстрации точек зрения. Это могут быть видеоролики лучших зарубежных и отечественных образцов архитектурно-ландшафтного искусства, фото малых архитектурных форм и цветников, изложение концепции реорганизации дворового пространства как части архитектурно-ландшафтного пространства городской среды обитания и т.д. Иногда участникам предлагается из фотографий составить коллажи, которые соответствуют образу комфортной дворовой территории, проигрываются дизайн-варианты размещения всех архитектурно-ландшафтных компонентов территории.

И, наконец, немаловажная часть подготовки к заседанию фокус-групп – техническое оснащение. Для этого требуется подходящее помещение, желательно со столом круглой или овальной формы. Идеальной является комната с односторонним зеркальным экраном, за которым могут находиться наблюдатели. Другим вариантом является организация дистанционного видеонаблюдения, т.е. телетрансляция в соседнее помещение. Однако не всегда это удается сделать на практике, но в любом случае производится видео- и аудиозапись дискуссии. Кроме того, необходимы канцелярские принадлежности для выполнения возможных в ходе заседания эскизов, прохладительные напитки и легкая закуска для участников, видеотехника для демонстрации видеороликов.

Модератор должен обладать высокой коммуникативностью, быстро достигать взаимопонимания с респондентами, уметь их слушать, четко ориентироваться в ходе обсуждения, быть восприимчивым, иметь хорошую память. Ему необходимо найти тот стиль, который более всего ему соответствует. Это может быть серьезная манера поведения или, наоборот, веселая и раскованная. Существует, однако, целый ряд недопустимых стилей ведения, которые могут скомпрометировать работу модератора и снизить качество исследования. К их числу относят следующие типы модераторов: *авторитарный, запугивающий, плохо слушающий, «комедик-ант», растерянный, попустительствующий* и др.

Р. Крюгер выделил базовые принципы построения модератора эффективных вопросов [6].

1. Рекомендуется задавать вопросы в *разговорном стиле*. Формулировка вопроса должна быть целесообразной, ясной, удоб-

ной и простой. Очень важно, чтобы язык был понятен участникам дискуссии.

2. Эффективный вопрос *понятен, сжат и оправдан*. С ростом объема вопроса соответственно уменьшается его ясность. Одним из критериев ясности вопроса является его одномерность. Вопрос должен пониматься различными респондентами одинаково. Используемые модератором дополнительные фразы, предположительно направленные на дальнейшее углубление и развитие обсуждаемого вопроса, могут восприниматься как поворот темы и отвлекать внимание участников группы.

3. Необходимо совместное *обсуждение списка вопросов*. Каким бы опытным ни был исследователь, составление вопросов в одиночку всегда менее эффективно, чем групповая работа.

4. Разработка эффективных вопросов *требует определенного времени*. Топик-гайд должен пройти несколько предварительных обсуждений, сначала среди исследовательской группы, а потом и с заказчиком. Необходимо предусмотреть достаточное количество времени на составление гайда.

5. Если на заданный вопрос были даны интересные, информативные ответы – значит для него были использованы «правильные» слова.

Кроме этих требований к числу базовых принципов некоторые авторы относят ряд навыков, не связанных с формулировками самих вопросов.

Групповой процесс предполагает некоторую иерархическую организацию. Если все члены группы вносят свой вклад в дискуссию, то она устанавливается в течение первых 15-20 минут. Последствием является дифференциация респондентов на роли, которые они играют и соответственно воспринимаются окружающими. Если этого не происходит, то каждый член группы будет говорить преимущественно с модератором и отвечать только на его вопросы. Исчезает важнейший фактор функционирования фокус-групп – коллективная социодинамика, групповое взаимодействие.

Среди позиций, занимаемых респондентами в процессе дискуссии, наиболее распространены, как конструктивные («авторитет», «союзник модератора», «сдержанные участники, застенчивые») так и деструктивные роли («альтернативный лидер», «антагонист», «вещатель», «доминатор», «уточнитель» и др.). Подчеркнем, что часть участников может играть более одной роли одновременно, многое зависит от обстоятельств дискуссии, созданных модератором. Для формирования необходимой атмосферы и

стимулирования социодинамики существует множество методических приемов, направленных на нейтрализацию «антагонистов» и «доминаторов», активизацию пассивных участников, на фокусирование обсуждения и т.д. Все это требует дополнительного детального рассмотрения [5; 7].

Оформление результатов заседаний фокус-групп. Несмотря на то, что наблюдатели, представляющие заказчика, обычно присутствуют на дискуссиях и часто бывают готовы под их впечатлением принимать управленческие решения, тем не менее тщательный анализ остается решающим в качественном исследовании.

Основная схема анализа: первичные данные – формирование утверждений – объяснение. На первой стадии расшифровываются аудиозаписи, подготавливается стенограмма, анализируется видеозапись (причем большое значение имеет изучение невербальных реакций респондентов). Далее агрегируется собранный материал и выбираются наиболее значимые категории, характеризующие ход обсуждения во всех проведенных дискуссиях по проблеме архитектурно-ландшафтного обустройства территории. И, наконец, интерпретируются и обобщаются полученные результаты, делаются выводы и рекомендации.

Список литературы

1. Белановский С.А. Метод фокус-групп. М.: Магистр, 1996. 269 с.
2. Григорьев С.И., Растов Ю.Е. Основы современной социологии: учебное пособие. Барнаул: Изд-во Алтайского университета, 2001. 249 с.
3. Дмитриева Е.И. Метод фокус-групп: проблемы подготовки, проведения, анализа //Социс. 1999. № 8. С. 133-138.
4. Дмитриева Е.В. Фокус-группы в маркетинге и социологии. М.: Центр, 1998. 140 с.
5. Зубова О.Г. Прикладная социология: качественные и количественные методы исследования. М.: МГИ им. Е.Р. Дашковой, 2015. 174 с.
6. Krueger R.A. Developing Questions for Focus Groups: Focus Group Kit. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998. Vol. 3.
7. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Прикладная социология: методология и методы. М.: ФГАНУ «Центр социологических исследований», 2012. 402 с.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дорошев Б.А.

студент кафедры социологии и управления

Научный руководитель: Хорошун Н.А.

канд. соц. наук., доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В современном сценарии модернизации и глобализации организации в значительной степени полагаются на технический прогресс и инновации в области информационных технологий.

Достижения в области ИТ открыли новые возможности для организаций и обеспечили конкурентное преимущество за счет использования инновационных и индивидуальных решений. Это стало неотъемлемой частью организационного функционирования, и все отделы зависят от интегрированных систем для организации, хранения, извлечения и анализа данных. Сегодня интернет и автоматизация облегчили доступ, надежность и точность информации, повысили организационную эффективность за счет применения технологий в различных бизнес-процессах.

Функция управления человеческими ресурсами быстро развивается, и применение информационных технологий произвело революцию в работе организаций [1, С. 85].

Управление человеческими ресурсами непрерывно развивается и HR в современном сценарии играет стратегическую роль, это уже не просто система поддержки. Кадровая функция в первую очередь касается работников, работодателей и всех людей, связанных с организацией. Она предназначена для повышения производительности труда, эффективности использования и скорости коммуникаций рабочей силы с бизнесом.

HRIS или Human Resource Information System - специализированное программное решение, предназначенное для того, чтобы помочь организациям автоматизировать и управлять своими кадрами, расчетами заработной платы и бухгалтерским учетом. HRIS влияет на производительность людей, процессов и ключевых организационных стратегий, автоматизируя ключевые HR-процессы, такие как набор персонала, обучение, планирование рабочей силы, оценка производительности, анализ и проектирование работы.

Кадровое программное обеспечение механизмирует повседневные общие и административные функции, выполняемые отделом

кадров, повышает общую производительность сотрудников. Приложения HRM могут использоваться для обновления и записи информации о сотрудниках, ее использование может сделать процесс найма более надежным и эффективным.

HRMS облегчает отслеживание, опрос и подтверждение кандидатов. Помимо этого, стратегии администрирования рабочей силы могут быть оптимизированы, и это может создавать различные ценовые преимущества для организаций за счет оптимизации различных функциональных операций [2, С. 121].

Система управления персоналом или HR-пакет (HR-решения) могут использоваться в процессах обучения, отслеживания эффективности и участия сотрудников (система управления эффективностью), системы управления заработной платой и учета, льгот и отпусков.

HRMS предлагает отличительные преимущества для организаций, автоматизируя различные функции HRM, тем самым снижая нагрузку на отдел кадров и повышая эффективность отдела за счет стандартизации ключевых процессов управления персоналом.

HRIS может служить жизненно важным стратегическим инструментом, поскольку он обменивается критически важными данными с руководством, связанными со стратегиями найма, удержания и высвобождения кадров, которые можно согласовать с общей корпоративной стратегией для реализации организационных целей роста. Кроме того, используя HR-приложения, компания может рассчитать общие затраты, понесенные на одного сотрудника, и их влияние на бизнес в целом [3].

Исторические данные показывают, что эволюцию HRIS можно проследить еще в 1950-х и 1960-х годах, когда были введены первые автоматизированные системы (система начисления заработной платы).

С ростом значимости ИТ-приложений в отделе кадров, отдел кадров претерпевает радикальные изменения от простых административных и вспомогательных функций к более активному участию стратегических решений организации.

В течение 1990-х годов были проведены обширные исследования преимуществ внедрения HRIS в организации и его влияния на общие стратегии управления персоналом и бизнес-планирования. Несколько теоретиков отстаивали преимущества использования HRIS, и организации считались более конкурентоспособными, если у них была хорошо оборудованная HRIS для поддержки функций HR.

Ключевые особенности, которые должно иметь приложение HR:

1. База данных сотрудников является наиболее важной функцией в любом программном обеспечении для управления персоналом. Это включает в себя заполнение всех данных о сотруднике и соответствующих данных. База может быть пересмотрена или обновлена согласно требованиям.

2. Надежное программное обеспечение для работы с персоналом должно также включать сведения о зарплате и программное обеспечение, которое поддерживает это, снижает половину фонда рабочего времени специалистов по персоналу. Функции могут отличаться, но в настоящее время многие программы, которые добавляют отслеживание времени.

3. Возможность самообслуживания в программном обеспечении экономит много времени персонала в больших организациях, где большая часть их времени уходит на несколько кадровых задач. С помощью этой функции сотрудники могут получить доступ к программному обеспечению для обновления персональных данных сотрудников, не прерывая работу сотрудников отдела кадров [4, С.38].

Любое программное обеспечение HR должно иметь модуль по управлению производительностью. Программное обеспечение включает в себя определенные параметры и систему оценки для оценки производительности по определенным критериям и предоставляет полный отчет о производительности. Хорошее программное обеспечение HRIS также отслеживает статус обучения и профессионального развития, что может помочь специалистам по персоналу в реализации стратегических инициатив для повышения производительности сотрудников и развития их навыков.

Административные преимущества также доступны из программного обеспечения, поскольку оно генерирует отчеты на разных уровнях для каждого сотрудника.

В программном обеспечении для кадров также должны быть предусмотрены публикации вакансий, списки вакансий и поддержка общего процесса приема на работу путем предоставления быстрых, удобных для пользователя отчетов о различных кандидатах, должностных инструкциях и т. д.

Программное обеспечение HR должно быть легко доступным, что означает, что оно должно быть доступно через любые гаджеты. Это обеспечивает гибкость в использовании программного обеспечения в любое время и в любом месте.

Список литературы

1. Гулей И.А., Смоленская О.А., Шавырина И.В. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие учеб. пособие/И.А. Гулей, О.А. Смоленская, И.В. Шавырина. Белгород. 2014. 161 с.
2. Делать дело [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://delatdelo.com/pomosh-malomu-biznesu/podderzhka/programmy/gos/pomoshh-malomu-biznesu-ot-gosudarstva.html> (дата обращения 05.09.16)
3. Костина С.В., Авилова Ж.Н. Концепция сgm как способ взаимоотношения с потребителями // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика – 2015. – С. 247-249.
4. Хорошун Н.А., Шамаева О.П., Дорошев Б.А. Конкурентная разведка с помощью яндекс.директ // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2017. – № 12. – С. 239-244.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ИЗМЕНЕНИЯ В СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССАХ

Жигайло К.Ю.

*магистрант кафедры стандартизации и управления качеством
БГТУ им. В.Г. Шухова,*

*Научный руководитель **Приставка Т.А.**
канд. пед. наук, доцент*

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

В 40-х годах 20 века проводилось обширное изучение процессов по отношению к социокультурным явлениям. Данная тема актуальна и в настоящее время, так как всему свойственно развиваться, совершенствоваться и изменяться.

Многообразные перемены в обществе, в его социальной структуре, в их взаимодействиях между собой привели к инновационным изменениям. Взаимодействие культурных элементов на протяжении всей истории жизни породили изменения в развития самой культуры и были отражены в социокультурном процессе

Социокультурные процессы - это изменение во времени состояния культурных систем и объектов, а также типовые модели взаимодействия между людьми и их социальными группами [1].

Главным изменением социокультурных процессов считаются новые открытия и изобретения в различных странах. Принято выделять три вида распространения культуры от одной страны к другой тремя путями:

- 1) целенаправленным заимствованием;
- 2) диффузией (стихийным проникновением);
- 3) независимыми открытиями, сделанными одновременно в разных странах.

Яркими примерами диффузии является заимствование зонтиков из Юго-Восточной Азии, тарелки из Китая, ложки из Древнего Рима, вилки из средневековой Италии. Такие продукты, как рис, лимоны и апельсины впервые появились в Индии, горох и морковь в Средней Азии, а кофе в Эфиопии. В Древнем Египте началось производство сливочного масла, а первое производство майонеза зафиксировано во Франции.

Изменения в социокультурном процессе формировались под влиянием следующих факторов:

1. Инновации, то есть выработки новых программ, направленных на изменение общественного бытия, выдвижения новых форм деятельности, создания новых изобретений, организации общества нового типа мышления.

2. Обращение к истории культуры, чтобы знать предыдущие достижения. Ведь есть вероятность возобновления ранее отвергнутых традиций.

3. В качестве отдельного источника социокультурного развития выделяют взаимодействие и соединение разнородных элементов, при которых возникает новая культурная модель. Она осваивает достижения других обществ в тех сферах, которые недостаточно развиты в ней, и сохраняет исходную основу, что позволяет говорить о ее устойчивости.

Также можно позаимствовать культуру не целиком, а только выделив отдельные ценности, такой характер переема имел название селективности культуры. А те культурные процессы взаимодействия, которые негативно воздействовали на социальную составляющую, постепенно забывались и из поколения в поколение не передавались, то есть выполнялась культурная трансмиссия. Если добавлялось гораздо больше новых элементов, чем отстранялось старых, выполнялась культурная аккумуляция.

Возникали проблемы в развитии культур, из-за того, что одни части культуры изменялись быстрее, а другие медленнее. Так Уильям Огборн ввел понятие культурного запаздывания [2]. Он выде-

лял два аспекта в культуре: материальный и нематериальный. Материальные перемены опережали изменения адаптивной культуры, что приводило к возникновению многих социальных проблем.

Даже при своевременной замене заимствованных изменений в культуре, появляется вероятность появления проблемы внедрения, так как адаптация к изменившимся внешним условиям бытия может занимать различное время. А если группы людей были вынуждены мигрировать, то учитывались изменения природных условий, вызванные миграцией. Таким образом, спрогнозировать социокультурный процесс, представляется возможным, но нет гарантии его воплощения.

Резкие изменения природных или исторических условий существования, также являются факторами социокультурного развития.

В новых группах, где была принята новая культура, можно было спрогнозировать социокультурные процессы при контакте с такими группами.

Важным фактором развития культурных процессов считается религия. Ведь на формирование многих профессиональных видов искусства - архитектуры и градостроительства, повлияли именно религиозные верования.

Научно-техническая революция позволила спрогнозировать широкое распространение такого фактора, влияющего на изменения в социокультурных процессах, как массовая культура в социуме. В XX веке классовая поляризация начинала исчезать, и на ее месте образовывались «массовые толпы».

Суть массовой культуры состоит в том, что она создается для целей потребления с развлекательной функцией. Данная культура не имеет своего внутреннего источника развития и функционирует на основе социального «заказа». Она является массовой по количеству людей, и такие группы появляются довольно часто.

Можно выделить черты массовой культуры, такие как:

1. простота отношений между людьми, которые минимизируют конфликты, но ради личного счастья готовы на многое;
2. развлекательность, забавность;
3. ориентированность на внутреннее подсознание;
4. чувство собственности;
5. национальные и расовые предрассудки.

В результате у людей наблюдается утрата интеллекта и личной ответственности за свои решения и поступки, и как следствие, ее население делится на три категории:

- толпу людей, которые не понимали сути происходящих изменений;
- массу людей, которая понимала некоторые изменения, но не в полном объеме;
- элиту, то есть тех людей, которые имели доступ к высшим культурным ценностям.

Появившуюся «массовость» можно отнести к отрицательным моментам в развитии социокультурного процесса, так как человек меняется под влиянием новых изменений, которые внедряются в нашу культуру, искажая подлинное существование прежних культурных принципов. Поэтому необходимо отслеживать степень внедрения нового в сознании людей, как они применяют это в жизни, чтобы понять необходимость заимствования определенных нововведений.

Развитие социокультурного процесса во многом зависит от совершенствования внутренней культурной системы и от воздействия окружающей среды [3]. А тесное взаимодействие внешних и внутренних факторов друг с другом приводят к изменениям в культуре определенного сообщества, что позволяет устанавливать темпы развития социокультурных процессов.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод: любая культура зарождается и развивается одновременно с человеческим сообществом. Развитие индустриальных обществ выводит культуру на первый план общественных ценностей. Возрастает социальная активность, которая сближает различные социальные группы и устраняет социальное расслоение.

Появляются возможности социокультурного развития групп и постоянных изменений в обществе при учете внутреннего состояния культурной системы и учета воздействий окружающей среды. Таким образом, современное российское общество должно продолжать развивать многообразие культур, но ни в коем случае не забывать свои национальные традиции.

Список литературы

1. Парсонс Т. Понятие культуры и социальной системы. О социальных системах: Сост. В.Ф. Чеснокова, С.А. Белановский, М.: Изд-во Академический Проект, 2002, С. 693–776.
2. Самореализация как социокультурный процесс. Режим доступа: https://studwood.ru/913434/psihologiya/osobennosti_samorealizatsii_lichnosti_sotsiokulturno_protseessa/. (Дата обращения: 24.03.2019).

3. Приставка Т.А. Социальный контроль как элемент социального управления/ Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 17-18 мая 2018 г.), Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. С. 86-90.

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

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*

Разработка системы стимулирования труда – важный аспект в деятельности любой компании. Чем больше компания уделяет внимания стимулированию работников, тем больше это принесет ей дохода и повысит производительность и эффективность труда работающих в ней сотрудников.

Система стимулирования труда – это комплекс, реализуемых организацией мер, направленный на повышение производительности труда путем стимулирования работы сотрудников. Если в компании используется только один вид стимулирования, то это уже не система. Использование только одного метода редко дает какой-либо качественный результат. Эффективным будет использование исключительно комплекса взаимосвязанных мер, воздействующих на трудовую активность персонала.

Система стимулирование труда состоит из материального и нематериального стимулирования. Материальное стимулирование включает денежную компенсацию и систему льгот, которые предоставляет организация своим сотрудникам. Современное состояние экономики и тенденции развития управления персоналом все больше выдвигают на первое место в решении задачи стимулирования и мотивирования персонала нематериальные стимулы. Для осуществления нематериального стимулирования менеджеры должны иметь знания в области психологии, хорошо разбираться в мотива-

ции каждого сотрудника, так как эффективность использования нематериальных стимулов напрямую зависит от качества индивидуального подхода.

Выделяют непосредственную, текущую и перспективную формы стимулирования – в зависимости от разрыва во времени между результатами деятельности и получением стимула.

Позитивная и негативная формы организации стимулирования основываются на учете отклонений результатов деятельности от нормативных. Достижение и превышение нормативных показателей труда сотрудником организация поощряет путем увеличения степени удовлетворения потребностей данного сотрудника. Недостижение или же отставание от установленных показателей деятельности наказывается, путем снижения степени удовлетворения потребностей сотрудника.

Стимулирование в организации можно также разделить на индивидуальное и коллективное. Такое разделение зависит от того, по результатам какого труда осуществляется стимулирование конкретных сотрудников. Если по результатам труда конкретного работника, то это индивидуальная форма, а если по результатам деятельности трудового коллектива в целом, то коллективная форма. Большим плюсом индивидуальной формы является то, что можно четко проследить связь между эффективностью деятельности конкретного сотрудника и его поощрениями. Стимулирование по результатам деятельности коллектива в целом способствует сближению интересов отдельных сотрудников с интересами коллектива, позволяет каждому сотруднику ощутить себя частичкой единого целеустремленного коллектива, ответственным за судьбу предприятия.

Для формирования системы стимулирования труда используют 4 направления: анализ текущей ситуации и разработка системы стимулирования труда, разработка системы окладов и тарифной сетки, разработка системы премирования сотрудников и разработка системы нематериального стимулирования.

Важно периодически проводить оценку эффективности системы в целях ее совершенствования и развития. Оценить эффективность самого процесса стимулирования труда можно с помощью количественных и качественных показателей [1]. Руководство организации должно проводить диагностику существующей системы стимулирования труда персонала. В рамках данной общей диагностики подразумевается: проведение мониторинга состояния рынка труда, диагностика существующих в организации методов,

форм и элементов стимулирования, диагностика мотивации работников организации, формулирование целей и принципов политики организации в области стимулирования и т.д.

Большое количество как внешних, так и внутренних факторов оказывают влияние систему стимулирования труда. К факторам внешней среды можно отнести законы Российской Федерации в сфере трудовых отношений, постановления министерств и ведомств, требования профсоюзов, формы государственного регулирования трудовых отношений, состояние рынка труда, нормы Трудового и Налогового кодексов Российской Федерации.

К факторам внутренней среды относятся форма собственности организации, сфера деятельности, стратегия развития, её финансовое положение, размер, организационная структура, качественные характеристики персонала и особенности корпоративной культуры организации [2].

Система стимулирования в организации выполняет экономическую, нравственную и социальную функции. Экономической функцией, с точки зрения организации, является увеличение эффективности производственных процессов, а также повышение уровня качества производимой продукции или услуг. Нравственная функция отвечает за формирование у сотрудников активной жизненной позиции, способствует улучшению социально-психологического климата в коллективе. Социальная функция возникает из сформированного социального распределения в обществе, основанного на разном уровне доходов населения. Это способствует развитию личности человека и в некоторой степени формирует его потребности [2].

Сейчас появляется все больше и больше новых требований качеству персонала, происходят большие изменения в организации труда, усиливается независимость трудовой деятельности, возникают новые организационные структуры, в основе формирования и функционирования которых лежит не узкая функциональная специализация, а обобщенные процессы в управленческой деятельности. Формирование системы стимулирования персонала в таких условиях направлено на постоянный профессиональный рост, командную работу и партнерские отношения с использованием долгосрочных систем и программ стимулирования персонала.

Список литературы

1. Кузнецов С.А. Мотивация и стимулирование персонала к эффективному труду // Международный студенческий научный вестник. – 2018. № 5. С. 54-57.

2. Муллахмедова С.С. Мотивация и стимулирование как методы управления трудом на современном предприятии [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25528036> (дата обращения: 06.05.2019).

3. Пономарева О.Я. Управление удовлетворенностью трудом сотрудников посредством гибкой системы стимулирования [Электронный ресурс]. URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/310401> (дата обращения 06.05.2019).

4. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of effective social and economic development of the region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т.6. № 3. С.207-216.

НОВЫЕ МЕДИА В СОВРЕМЕННОЙ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ

Зырянова М.О.

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

Различные исследователи по-разному определяют понятие новых медиа. Сходятся они лишь в одном: новые медиа появились вместе компьютерными цифровыми технологиями и Интернетом.

В частности, автор Манович Л. к новым медиа относит все объекты, которые имеют цифровое кодирование и модульную структуру. Соответственно, он выделяет следующие сферы функционирования новых медиа: веб-сайты, виртуальную реальность (VR), мультимедиа, компьютерные игры, интерактивные инсталляции, компьютерную анимацию, цифровое видео, кино и человеко-машинные интерфейсы [3]. Он также считает, что объект новых медиа принципиально не является чем-то завершенным, он может существовать в разных и потенциально бесконечных версиях.

По мнению Мановича Л., новые медиа обладают следующими признаками.

- Новые медиа – это аналоговые медиа, конвертированные в цифровые объекты и «репрезентации», планы выражения. В отличие от аналоговых, а значит «непрерывных» и монолитных», цифровые медиа принципиально дискретны.

- Бинарный код является основой всех цифровых медиа: текстов, изображений, аудиофайлов, форм и трехмерных пространств.

Благодаря ему все форматы доступны для воспроизводства с помощью компьютера, который функционирует в качестве мультимедийного дисплея.

- К новым медиа открыт прямой произвольный доступ. В отличие от видеокассет, на которых фильм воспроизводится в последовательном порядке, компьютерные устройства хранения позволяют одинаково быстро и легко получить доступ к любому фрагменту данных.

- Дигитализация неизбежно приводит к потере информации. В отличие от любой аналоговой репрезентации, оцифрованные данные представляют собой лишь фиксированный объем информации.

- Аналоговые медиа теряют свое качество в процессе копирования. Цифровые, напротив, можно копировать бесконечно без потери качества.

- Новые медиа интерактивны. В старых медиа порядок воспроизведения строго фиксирован, а взаимодействуя с цифровым объектом, пользователь может выбрать, какие элементы посмотреть, или каким образом выводить данные. Это позволяет пользователям создавать уникальные произведения и становиться их соавторами.

Исследователи Стинс О. и Д.Ван Фухт считают, что новые медиа делятся на несколько типов. К первому относятся традиционные средства массовой информации (печать, телевидение, радио); ко второму - популярные медиа (телевидение, фильмы и книги как платформа для поп-культуры); к третьему - визуальные медиа (основной элемент – изображение); к четвертому - цифровые медиа (компьютерные игры, е-книги, форумы, блоги, социальные сети и пр) [5].

При этом авторы считают, что между новыми и старыми медиа есть ряд различий:

- новые медиа быстрее, чем старые;
- новые медиа открытые, старые закрытые;
- новые медиа имеют пользователей, старые-публику;
- новые медиа кратки, старые-многословны;
- новые медиа доставляют «картинку», старые – текст;
- новые медиа активны, старые – пассивны;
- новые медиа обеспечивают пользователю возможность генерировать содержание, старые медиа дают эту возможность производителю.

При этом объединяет старые и новые медиа главная коммуникативная задача – передать информацию, различается только способ и форма этой передачи.

Следует отметить, что в настоящее время теория масс медиа исходит не из понятия тиражируемость, как это происходило в 20 веке, а из понятия широта информационного канала. Понятие широта охвата, с нашей точки зрения, можно понимать как синоним термина аудитория: «новые средства коммуникации придали масс медиа новые скорости и широту охвата благодаря многообразию форм доставки, возможностям мультимедиа, дешевизне форматов» [4].

Примечательно, что в настоящее время возникает феномен конкуренции информационных магистралей. Ведь наравне с крупными масс-медиа в качестве информационных магистралей уже выступают блоги лидеров мнений, а также крупные сетевые сообщества с большой аудиторией. Они составляют конкуренцию привычным каналам распространения информации, которыми выступают официальные источники и СМИ.

По мнению Давыдова О., возрастающая медиализация общества и взрывное развитие сетевых электронных технологий знаменуют собой становление новой информационной парадигмы, идущей на смену индустриальной социальной структуре. При этом наиболее существенно то, что информационные технологии развиваются очень быстро, а адаптация к ним происходит гораздо медленней и определяется психофизическими особенностями человека [2]. Этот фактор может породить кумулятивный стресс, которому подвергается большое количество современных людей [1].

Необходимо отметить, что процесс появления новых медиа не завершен, так как технологии продолжают развиваться. Поэтому не исключено, что в будущем может появиться еще больше разновидностей новых медиа.

Одним из значимых видов новых медиа на сегодняшний момент являются социальные сети. По мнению Филь М., популярность социальные сети обрели по нескольким причинам. Во-первых, социальные сети способствуют стиранию статусных различий между представителями разных слоев общества; во-вторых, социальные сети формируют самобытную культуру общения, включая возможность анонимного общения; в-третьих, социальные сети имеют плавающий статус участников коммуникации (они делятся на создателей контента, комментаторов и потребителей контента, при этом статус может меняться); в-четвертых, в социальных

сетях акцент делается на визуальном контенте, который превосходит текст; в-пятых, большое значение приобретает психологический эффект (пользователь социальных сетей получает больше одобрений в виртуальном мире, чем в реальной жизни) [6].

Следует отметить, что основными характеристиками общения в социальных сетях является нестабильность, постоянная сменяемость состояний и предпочтений. При этом наличие аккаунтов в социальных сетях имеет очень большое значения для формирования имиджа современного человека. Например, многие IT-специалисты при рассмотрении кандидатур соискателей обращаются к страничкам в социальных сетях для принятия первичного решения, соответствует кандидат вакантной должности или нет. В настоящее время странички в социальных сетях имеют практически все представители публичных профессий. Более того, наличие странички в социальных сетях является обязательным условием практически для всех участников современных выборных кампаний в России, в первую очередь, выборов губернаторов.

Новые медиа необходимо основательно изучать для того, чтобы в полной мере использовать их потенциал. С нашей точки зрения, этого в достаточной степени не сделано. При этом новые медиа могут быть эффективно использованы при имплементации национальных проектов, при организации и проведении выборов как на федеральном, так и местном уровнях, изучении общественного мнения и т.д.

Список литературы

1. Гридчин А.А. Стресс-менеджмент и личная профессиональная безопасность персонала международных полицейских организаций. М., 2004.
2. Давыдов О.Б. Сетевое общество и его бытие // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2013. №11. www.sisp.nkras.ru
3. Манович Л. Язык новых медиа. М. 2018.
4. Назарчук А.В. Сетевое общество и его философское осмысление // Вопросы философии. 2008. №7.
5. Стинс О., Д.Ван Фухт. Новые медиа // Вестник ВолГУ. Серия 8. 2008. Вып 7.
6. Филь М. Влияние феномена «социальных сетей» на процессы самоорганизации общества // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса, октябрь 2012 года. <http://niisocio.ru/press-centr/nauchnye-stati/142->

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Комарова О.А.

доктор эконом. наук, профессор

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Становление информационного общества актуализирует проблему готовности человека к жизни в условиях информатизации всех сфер жизнедеятельности. В связи с этим одной из центральных проблем развития российского общества выступает совершенствование системы образования с целью достижения ее соответствия требованиям информационного прогресса.

Реформирование системы образования в условиях информационного развития должно быть направленным на формирование таких общественно значимых характеристик индивида:

- высокий образовательный и культурный уровень;
- глубокие знания и навыки их применения в профессиональной деятельности и повседневной жизни;
- инициативность, способность к творческой деятельности;
- навыки самоанализа и объективной оценки собственных способностей;
- способность к критическому мышлению;
- аналитические и исследовательские способности;
- коммуникативные способности;
- навыки моделирования с помощью современных информационных и телекоммуникационных технологий;
- способность к глобальному видению мира, осознание глобальных проблем человечества и ответственности за последствия своих действий;
- умение быстро решать проблемы в режиме on-line.

Стратегическими задачами системы образования в информационном обществе должны стать:

- повышение качества образования на основе внедрения в учебный процесс информационных и коммуникационных технологий;
- разработка методологии информатизации системы образования на принципах научности и системности;

- подготовка педагогических кадров, способных эффективно использовать в учебном процессе информационные и коммуникационные технологии;
- разработка системы стандартов информационных и коммуникационных технологий, используемых в образовательной сфере;
- разработка методик сертификации программных и технических средств обучения;
- формирование и развитие единой базы данных информационных ресурсов в системе образования, которая была доступна как для преподавателей, так и для учеников (студентов).

В условиях становления информационного общества основными приоритетами в сфере образования должны стать:

- формирование открытой системы образования, созданной на базе единого образовательного пространства страны и его интеграции в мировое образовательное пространство, предусматривающей диверсификацию образовательных источников и форм получения образования (развитие дистанционного образования), основывающейся на партнерских отношениях преподавателей и учеников (студентов), создающей условия для выбора индивидуальных траекторий обучения;
- повышение степени преемственности всех звеньев образовательной системы как предпосылки прогрессивного развития непрерывного образования.

Современные информационные технологии, выступая важным инструментом познания в процессе обучения, способствуют повышению качества подготовки в учебных заведениях всех типов. Это достигается прежде всего за счет активизации интеллекта учеников (студентов): в процессе интеллектуального партнерства обучающегося и компьютера растет самоконтроль процесса обучения со стороны ученика (студента).

Вместе с тем необходимо учитывать такие проблемы использования информационных технологий в системе образования:

- интенсификация потоков информации порождает диспропорцию между скоростью поступления информации и возможностями ее обработки человеческим мозгом: если динамика развития информационных потоков происходит «взрывообразно», то изменения в физиологии человека характеризуются эволюционным развитием;
- темпы развития информационных технологий опережают внедрение их в образование, что вызвано временными затратами

преподавателей на овладение технологиями и разработку научно-методических основ для их внедрения в учебный процесс.

Основными требованиями к информационным технологиям, внедряемым в образовательной сфере должны стать: соответствие основным принципам педагогической технологии (предварительное проектирование, воспроизводимость, целостность); направленность на решение существующих проблем дидактики; ориентация на диалоговый режим передачи информации.

Основными направлениями внедрения информационных технологий в сфере образования являются:

- создание единой цифровой сети учебных заведений с последующим выходом в Интернет;
- развитие инфраструктуры информатизации образования с целью внедрения существующих информационных технологий и разработки новых технологий непрерывного образования;
- совершенствование инструментальных средств непрерывного образования с целью углубления индивидуализации обучения, повышения эффективности усвоения учебного материала. Такими инструментами могут стать: новые программные и аппаратные средства компьютерных обучающих систем, программные оболочки по разработке методических материалов и компьютерных пособий, справочников, энциклопедий;
- создание единой информационной среды непрерывного образования на основании формирования базы данных по направлениям подготовки;
- обеспечение регулярного обмена информационными ресурсами отечественной системы образования с зарубежными.

В условиях информатизации общества возрастает роль преподавателя, который должен создавать образовательную и учебную среду путем сочетания традиционных форм и методов организации учебного процесса с современными информационными и компьютерными технологиями.

Информационное образовательная среда – совокупность условий, обеспечивающих эффективное информационное взаимодействие пользователей с информационными ресурсами на основе использования информационных и коммуникационных технологий с целью формирования высокообразованной личности, способной адаптироваться к условиям информационного общества.

Основными целями формирования единой информационной образовательной среды на уровне учебного заведения являются: создание банка учебных материалов со свободным доступом к нему

учеников (студентов) и преподавателей, что будет способствовать повышению качества подготовки; формирование автоматизированной системы мониторинга и контроля знаний учащихся (студентов); повышение качества учебных и учебно-методических материалов, используемых в учебном процессе; расширение доступности образования для различных слоев населения.

Приоритетным принципом построения эффективной системы образования в информационном обществе должен стать принцип непрерывности. Именно он является залогом обеспечения максимальной преемственности всех образовательных уровней и элементов.

Основными целями непрерывного образования являются: с индивидуальной точки зрения – удовлетворение потребностей личности в повышении образовательного, профессионального и культурного уровня в течение жизни; с экономической точки зрения – удовлетворение потребностей экономики в высококвалифицированных рабочих и специалистах, способных к производительному труду; с социальной точки зрения – рост уровня использования образовательного потенциала населения путем повышения конкурентоспособности рабочей силы.

Достижение указанных целей требует ориентации отечественной системы непрерывного образования на реализацию следующих принципов:

- поступательное развитие образовательного и культурного уровня человека на протяжении всей его жизни;
- вертикальная интеграция в системе образования и максимальная преемственность уровней образования;
- вариативность содержания, методик и средств, места и времени обучения;
- определение уровня образования не по способу его получения, а по фактическому результату, то есть набором знаний, умений и навыков;
- стимулирование мотивации индивидов к обучению в течение всей жизни.

Сегодня возможности непрерывного образования расширяются благодаря распространению дистанционного образования.

Дистанционное образование базируется на следующих принципах:

1. Ориентация на самообразование, что предполагает высокий уровень самомотивации и самоорганизации обучающихся.

2. «Один на один», то есть ориентация на индивидуализированное обучение путем проведения периодических индивидуальных консультаций.

3. «Один ко многим», то есть обеспечение одновременной работы преподавателя с большим количеством студентов.

4. «Многие ко многим», что означает наличие возможности одновременного общения большого количества студентов.

Реализация этих принципов обеспечивается Интернет-технологиями, которые помогают: во-первых, использовать отечественные и зарубежные информационные источники; во-вторых, вести переписку с преподавателем через электронную почту; в-третьих, проводить виртуальные телеконференции.

Основными преимуществами образования через Интернет являются:

- уменьшение стоимости обучения для обучающихся за счет отсутствия транспортных расходов;
- возможность обучения без отрыва от производства, семьи и дома, независимо от местонахождения;
- увеличение свободы планирования обучения на основании применения его гибкого графика;
- высокое качество и эффективность обучения благодаря постоянному и быстрому обновлению электронных учебных материалов.

Целесообразность развития дистанционного образования обусловлена гипертрофированной динамикой экономических и социальных процессов в информационном обществе, в результате которой скорость обесценивания знаний растет и соответственно повышается спрос со стороны взрослого населения к обновлению знаний и повышению квалификации.

Таким образом, система образования, как социальный институт, призванный адаптировать человека к жизнедеятельности в определенной социально-экономической, политической и культурной среде, должна трансформироваться в соответствии с требованиями информационного общества, в котором:

- учитывая преобразования информации в стратегический ресурс, приоритетной задачей учебных заведений становится обучение навыкам работы с информацией и формирование информационной компетентности;
- неременным условием подготовки адаптивного и мобильного человека становится формирование нового качества знания –

коммуникативно-диалогического, спецификой которого является многокомпонентность;

- в условиях отказа от жестокой антропоцентрической картины описания мира и перехода к картине мира знаний, характеризующейся повышенной динамичностью и расширением свободы выбора со стороны личности, актуализируется задача подготовки обучающихся к осуществлению оптимального выбора необходимой информации.

Необходимость формирования и поддержания высокого уровня индивидуальной и общественной информационной культуры обуславливает актуальность перехода от поддерживающей парадигмы образования к образованию в течение жизни, то есть непрерывного образования. Ведь в условиях информатизации общества происходит динамичное распространение производства, переработки, хранения и распространения информации на основе современных информационно-коммуникационных технологий. В связи с этим информатизация требует ориентации системы образования на формирование нового типа информационной культуры и непрерывное обучение как основу конкурентоспособности современного специалиста.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Конев И.В.

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

Закервашевич М.И.

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

Социально-психологический климат в коллективе – достаточно сложное, многоаспектное явление, включающее уровень социальной удовлетворенности членов коллектива, их притязания и ожидания и т.п. В данной статье рассматривается одна из составляющих социально-психологического климата – рабочее настроение. Статья подготовлена по материалам социологического исследования, проведенного на предприятиях, входящих в состав ОАО «Холдинго-

вая компания «Энергомаш-Строй» и заводов «Новатор», «ЭМК-ЗМК»; данные получены посредством: анкетного опроса рабочих и служащих предприятий (сентябрь-октябрь 2016, n=470), анкетного опроса руководителей структурных подразделений предприятий (сентябрь-октябрь 2016, n=29), экспертного опроса высшего руководства предприятий (сентябрь-октябрь 2016, опрошено 10 экспертов).

Рабочее настроение – довольно изменчивое явление, которое подвергается воздействию многочисленных факторов – как внешних, так и внутренних. При исследовании рабочего настроения мы исходили из того, что оно может меняться в различных направлениях, что, собственно говоря, и подтверждается результатами проведенного исследования (таблица 1.).

Таблица 1

Как обычно меняется Ваше настроение к концу рабочего дня?, в %

<i>№ № п.п.</i>	<i>Варианты ответа</i>	<i>Руководители</i>	<i>Сотрудники</i>
1.	Улучшается	27,6	9,8
2.	Немного улучшается	27,6	14,0
3.	Скорее всего, ухудшается	0,0	25,0
4.	Никак не меняется	13,8	25,6
5.	Это зависит от обстоятельств	24,1	13,4
6.	Затрудняюсь ответить	6,9	12,2

Комментарии к табличным данным начнем с оценки уровня восприимчивости к предложенному вопросу, который сравнительно более высок у руководителей. Далее, динамика настроения у них, в целом, положительная, и ни один из них не указывает на ухудшение своего настроения. Иное дело – рядовые сотрудники. Их мнения распределились поровну по трем позициям: настроение улучшается, настроение ухудшается, настроение никак не меняется. Остальные отметили связь настроения со складывающимися обстоятельствами или затруднились ответить. Каждый четвертый из опрошенных руководителей так же, как и рядовые сотрудники, считает, что рабочее настроение зависит от обстоятельств, а 13,8% полагают, что их настроение «никак не меняется» в течение рабочего дня.

Обнаруживаются гендерные и возрастные различия в оценке динамики рабочего настроения. Во-первых, руководители-женщины более восприимчивы к изменениям настроения, нежели их коллеги – мужчины. В динамике их настроения позитивная

направленность выражается в большей степени, нежели у мужчин (отметили, соответственно, 62,5% и 52,4%). Во-вторых, настроение молодых сотрудников подвержено в большей мере положительной динамике, настроение представителей старшего поколения – отрицательной динамике. Настроение старшей группы сотрудников более устойчиво (меньше подвержено изменениям в течение рабочего дня), настроение молодых сотрудников сравнительно больше зависит от обстоятельств.

Поскольку настроение меняется, важно знать и учитывать факторы, влияющие на него – как позитивные, так и негативные. В таблице 2 приведены ответы респондентов на вопрос о том, что их радует на работе.

Таблица 2

Что радует Вас на работе?, в %

<i>№ п. п.</i>	<i>Варианты ответа</i>	<i>Руководители</i>	<i>Сотрудники</i>
1.	Интересная работа	41,4	15,2
2.	Комфортные условия работы	20,7	11,6
3.	Благоприятный психологический климат	6,9	9,8
4.	Общение с коллегами	0,0	25,0
5.	Перспективы профессионального, служебного роста	6,9	12,2
6.	Другое (укажите)	0,0	1,2
7.	Все радует	6,9	6,7
8.	Ничего не радует	0,0	3,0
9.	Затруднились ответить	17,2	17,7

Несколько неожиданным оказывается тот факт, что каждый шестой из опрошенных руководителей и рядовых сотрудников (17,2% и 17,7% соответственно) затруднились с ответом. Казалось бы, что профессиональная деятельность (работа) – весьма значимая сфера жизни – не только в социальном, но и психологическом отношении, которая всегда находит отклик в настроении человека. Однако, судя по данным исследования, для многих она эмоционально индифферентна. Обращают внимание на себя и радикальные варианты ответа «все радует» или, наоборот, «ничего не радует». Правда, второго варианта придерживается лишь незначительная часть рядовых сотрудников.

Бросятся в глаза расхождения в ответах руководителей и рядовых сотрудников. Руководителей радуют, прежде всего, интересная работа и комфортные условия труда. Эти же факторы радуют, разумеется, и рядовых сотрудников, но в гораздо меньшей степени. Их больше радует «общение с коллегами», что, для сравнения, никакой радости не доставляет руководителям. В большей степени радуют сотрудников также «перспективы профессионального, служебного роста», которые сравнительно меньше интересуют руководителей, уже достигших определенных высот в профессиональном продвижении. И еще один фактор – благоприятный психологический климат – опять же больше радует рядовых сотрудников, нежели руководителей. В целом, как видно, рядовые сотрудники сравнительно более чувствительны к социальным факторам рабочего настроения, руководители – к профессиональным и гигиеническим (условия труда) факторам.

Обращаясь к гендерным различиям в источниках рабочего настроения, заметим, во-первых, сравнительно более высокий уровень восприимчивости руководителей-женщин к факторам рабочего настроения; во-вторых, сравнительно большую чувствительность к факторам «интересная работа» и «комфортные условия труда». Руководители-мужчины, для сравнения, более чувствительны к факторам «благоприятный психологический климат», «перспективы профессионального, служебного роста».

Что касается гендерных различий, то они выражаются в том, что молодых работников радует сравнительно более широкий набор факторов, нежели представителей старшего поколения, включая «интересную работу», «комфортные условия труда», «благоприятный психологический климат». Представителей старшего поколения в большей степени радуют «общения с коллегами», «перспективы профессионального, служебного роста».

Обратимся опять же, для сравнения, к результатам социологического исследования в институте «Кировпроект». Сотрудников института радуют на работе, прежде всего, «общение с коллегами», «интересная работа» и «благоприятный психологический климат». Сравнительно меньше радости приносят также факторы, как «комфортные условия работы» и «перспективы служебного роста».

Имеются, очевидно, факторы, не только доставляющие радость, но и приносящие огорчения (таблица 3.).

Таблица 3

Что огорчает Вас на работе?, в %

<i>№№</i>	<i>Варианты ответа</i>	<i>Руководи-</i>	<i>Сотруд-</i>
-----------	------------------------	------------------	----------------

<i>п.п.</i>		<i>тели</i>	<i>ники</i>
1.	Скучная, однообразная работа	17,2	16,5
2.	Плохие условия работы	20,7	18,3
3.	Неблагоприятный психологический климат	10,3	12,8
4.	Общение с коллегами	3,4	11,6
5.	Общение с руководством	3,4	8,5
6.	Отсутствие перспектив профессионального и служебного роста	3,4	5,5
7.	Другое (укажите)	0,0	1,2
8.	Все огорчает	0,0	1,8
9.	Ничего не огорчает	3,4	7,3
10.	Затруднились ответить	37,9	21,3
11.	Нет ответа	0,0	2,4

Аналогичное исследование проводилось в институте «Киров-проект» (г. Киров), и полезно будет сравнение его результатов с данными нашего исследования. Большинство из опрошенных здесь респондентов утвердительно ответили на вопрос о влиянии настроения на работоспособность, однако интенсивность влияния оценивается по-разному. Половина опрошенных придерживается мнения о *незначительном* влиянии, каждый четвертый – о *заметном* влиянии и лишь один процент – о *сильном* влиянии. Таким образом, влияние настроения на работоспособность оценено скромнее, нежели это предполагалось.

Около половины сотрудников института (43%) заявили, что они приходят обычно на работу с хорошим настроением, 2% – с плохим настроением, 43% – с разным настроением, и это зависит от обстоятельств. Каждый девятый из респондентов заявил о нейтральном настроении. Таким образом, в настроении сотрудников преобладают положительные «составляющие». Это, во-первых. Во-вторых, достаточно высок уровень чувствительности к «вектору» настроения. В-третьих, настроение зависит во многих случаях от обстоятельств, поэтому имеется возможность целенаправленного воздействия на него посредством изменения этих обстоятельств.

Как уже отмечалось выше, важно знать не только то, с каким настроением человек приходит на работу, но и то, как оно меняется в течение рабочего дня [1]. Результаты опроса свидетельствуют: во-первых, о разновекторности изменения настроения: на вопрос «Как обычно меняется Ваше настроение к концу рабочего дня?» две трети опрошенных (65%) ответили «когда как», и это зависит опять же

от складывающихся обстоятельств; во-вторых, об относительной устойчивости настроения у определенной части респондентов (21%). Лишь 7% опрошенных указали на то, что их настроение в течение рабочего дня улучшается, и 4% – на то, что их настроение ухудшается.

Таким образом, – делают вывод М. Гольцева и В.Г. Ильницкий, – нельзя однозначно утверждать о позитивном или, наоборот, негативном изменении настроения в течение рабочего дня [2].

Обратим внимание, прежде всего, на показатели чувствительности к негативным факторам настроения. У руководителей существенно ниже показатель чувствительности (62%), нежели у рядовых сотрудников (79%). В целом – если сравнить данные таблиц 2 и 3 – респонденты более чувствительны к позитивным факторам настроения, нежели к негативным.

Наибольшие огорчения – как у руководителей, так и у рядовых сотрудников – связаны с факторами «скучная, однообразная работа», «плохие условия труда», «неблагоприятный психологический климат». Многих рядовых сотрудников огорчают также факторы «общение с коллегами» и «общение с руководством» (здесь имеется в виду неудовлетворительный стиль взаимоотношений как по вертикали, так и по горизонтали).

Принимая во внимание гендерные и возрастные различия в ответах респондентов, отметим следующее. Во-первых, руководители-женщины более чувствительны к факторам «скучная, однообразная работа», «общение с коллегами», их коллеги – мужчины – к факторам «плохие условия труда», «неблагоприятный психологический климат». Во-вторых, молодые сотрудники сравнительно более чувствительны ко всем оцениваемым факторам, за исключением факторов «общение с руководством» и «отсутствие перспектив профессионального и служебного роста». К этим двум факторам более восприимчивы сотрудники старших возрастных групп, их в большей мере огорчают неважные отношения с руководством и отсутствие перспектив профессионального и служебного роста. Что касается негативного эффекта «общения с руководством», то он, на наш взгляд, связан с более высоким чувством собственного профессионально-трудового и служебного социального достоинства и соответствующим ему комплексом социальных ожиданий. Негативный эффект «отсутствия перспектив профессионального и служебного роста» кажется парадоксальным, поскольку при достижении пятидесятилетнего возраста эти перспективы, как нам кажется, становятся уже ненужными. Тогда с чем связан более низ-

кий уровень удовлетворенности этими перспективами, в отличие от показателей более молодых возрастных групп. Ответ заключается, на наш взгляд, в *исчерпаемости* перспектив профессионального роста. Многие сотрудники старших возрастных групп все еще ощущают достаточно сил для профессионального развития и, вместе с тем, переживают исчерпаемость реальных перспектив для такого, во всяком случае, институционального развития.

Обратимся, для сравнения, к результатам социологического исследования в научно-исследовательском и проектно-исследовательском институте «Кировпроект». Как и в нашем случае, сотрудников института больше всего огорчают «отсутствие перспектив профессионального, служебного роста» и «общение с руководством». Далее идут факторы «неблагоприятный психологический климат», «плохие условия труда» и «скучная, однообразная работа». Можно предположить, что эти факторы типичны для российских организаций и требуют к себе особого внимания как с аналитической, так и с практико-управленческой деятельности.

Список литературы

1. Гольцева М.Н., Ильницкий В.Г. Человеческий капитал организации: диагностика и управление /под ред. проф. Н.С. Данакина. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010.
2. Иткин И. Экономические результаты предприятия зависят по большому счету от настроения его работников // Человек и труд. 2003. № 6. С. 41-44.

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Кривошеева А.С.

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

Научный руководитель Бахарев В.В.

*докт. социол. наук, профессор
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Развитие теоретических представлений о системе управления и регулирования мотивационных процессов в сфере труда позволяет определить, что по мере социально-экономического развития общества менялось направление вектора мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации строго на повышение произ-

водительности труда, т. е. стимулирования физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на повышение качества труда и стимулирование творческой активности, инициативы и закрепления работников на предприятии.

Под управлением мотивацией и стимулированием трудовой деятельности понимается процесс целенаправленного воздействия на поведение персонала организации посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя стимулы и мотивы, побуждающие человека к труду [1].

Структура управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности может быть представлена следующим образом:

- субъект управления – воплощает активное, направляющее начала управления, инициацию процесса воздействия на персонал. К ним относятся: руководители высшего уровня управления; линейные и функциональные руководители других уровней; руководители и специалисты службы управления персоналом; первичные коллективы организации, сами работники;

- объект управления – в широком смысле, это весь персонал организации, начиная с линейных руководителей и заканчивая рядовыми сотрудниками организации. В узком смысле, это потребности человека, которые он может удовлетворить посредством трудовой деятельности (материальное благополучие, власть, успех, безопасность, статус, престиж, продвижение, самореализация, общение и т.д.);

- механизмы мотивации труда – создают реальную основу взаимодействия субъекта и объекта управления мотивацией и стимулированием труда (переход от потребности к реальному трудовому поведению работников);

- ресурсы управления – обеспечивают возможность и эффективность реализации управленческого воздействия (властно-административные ресурсы (законы, положения, нормы, распоряжения, приказы, стандарты и т.д.); экономические ресурсы (денежные ресурсы, льготы, компенсации, блага); информационно-коммуникативные ресурсы; организационно-управленческие ресурсы (должностные полномочия, ответственность, содержание работы, карьерное продвижение); социально-психологические ресурсы (морально-этические, нравственные, культурные фонды воздействия);

- функции управления – предполагает выполнение специфических функций управления (диагностика существующей системы мотивации и стимулирования труда персонала; формирование

стратегии, целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала; содержание и структура системы стимулирования персонала; разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования труда; проведение мониторинга эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала [2].

Эффективность управления мотивацией и стимулированием персонала обеспечивается формированием и функционированием системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.

К элементам системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала относятся:

- главная цель системы мотивации и стимулирования персонала – обеспечение достижения целей организации путем привлечения и сохранения профессионально подготовленного персонала, посредством эффективной и устойчивой мотивации, формируемой на основе комплексного стимулирования, являющегося предметом интереса для всех групп персонала организации;

- цели и задачи системы мотивации и стимулирования труда персонала – в данном случае, главная цель может быть дифференцирована на подцели, к которым относятся: привлечение персонала в организацию, сохранение сотрудников организации, стимулирование производительности, справедливая оценка трудового вклада работников, эффективное развитие производства, оптимальное соотношение затрат на материальное стимулирование и на меры социальной защиты;

- стратегия мотивации и стимулирования труда персонала;

- принципы мотивации и стимулирования труда персонала – учет всех составляющих индивидуального вклада работника при оценке и оплате его труда, предоставление возможности участия в инновационной деятельности всем группам персонала, развитие всех групп персонала, равный доступ каждой группы персонала ко всем видам оплаты и стимулирования личного вклада в организацию, участие организации в жизнеобеспечении персонала на всех этапах жизненного пути;

- функции системы мотивации и стимулирования труда – подразделяются на основные (планирование, нормирование, регулирование, организация, стимулирование, анализ и учет) и конкретные (специальные);

– структура системы мотивации и стимулирования труда – относится материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование и нематериальное стимулирование;

– технология формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала.

Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала – это последовательность действий по подготовке, разработке и внедрению данной системы в систему управления персоналом организации. Построение системы оплаты и стимулирования труда на предприятии независимо от его организационно-правовой формы и отрасли экономики представляет собой сложный, состоящий из нескольких крупных этапов процесс, включающий в себя весь комплекс работ по разработке каждой из ее частей: построение схем должностных окладов и тарифных сеток (постоянной части заработной платы), построение системы доплат и надбавок (условно-постоянной части заработной платы), системы материального стимулирования различных групп и категорий персонала (переменной части заработной платы). В наиболее укрупненном виде построение системы оплаты и стимулирования труда представляет собой последовательное выполнение работ в рамках нескольких этапов:

1) диагностика существующей системы мотивации и стимулирования труда персонала;

2) разработка целевой модели системы оплаты и стимулирования труда персонала, определение содержания и структуры системы стимулирования персонала;

3) построение системы материального стимулирования персонала;

4) разработка системы материального неденежного стимулирования персонала;

5) построение системы нематериального стимулирования персонала;

6) разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации стимулирования персонала;

7) внедрение системы оплаты и стимулирования труда: формирование плана перехода на новую систему [3].

Список литературы

1. Кесслер Я. Управление человеческими ресурсами. СПб. : Питер, 2002. 1200 с.

2. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451-464.

3. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе КРІ // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Литвиненко Ю.В.

аспирант кафедры социологии и управления

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

Научный руководитель Шавырина И.В.

канд. соц. наук, доцент

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

Развитие социального предпринимательства в молодежной среде на сегодняшний момент является одним из приоритетных направлений социально-экономического развития России. Это объясняется рядом обстоятельств. С одной стороны, развитие молодежного предпринимательства играет важную роль в разрешении многих социально-экономических вопросов, таких как: создание новых рабочих мест, минимизация уровня безработицы, подготовка квалифицированных кадров и ускорение к переходу инновационного социально-экономического развития государства [1]. С другой, молодежь является значимым трудовым ресурсом современного российского общества, т.к. модернизация различных сфер общественной жизни требует новых лидеров, новых идей, бизнес-моделей и т.д. А молодежь это и есть та социальная группа, которая не боится рисковать, имеет потенциал выдерживать высокие трудовые и нервные нагрузки, без которых не обойтись на первоначальном этапе развития предпринимательской деятельности, молодежь наиболее быстро усваивает новые знания, навыки в соответствии с часто изменяющимися требованиями законодательства, а также молодежь обладает высокой инновационной активностью и мобильностью по освоению новых рынков [2].

Студенческое молодежное социальное предпринимательство на сегодняшний день получает все большее распространение как

особое направление, способствующее вовлечению молодых людей в решение различного рода социальных проблем.

Тем не менее, существует ряд организационных вопросов, которые, с одной стороны, препятствуют развитию социального предпринимательства студенческой молодежи, с другой, требуют скорейшего разрешения.

Очертить проблемное поле развития социального предпринимательства в кругу студенческой молодежи позволят группы факторов, которые влияют на развитие социального предпринимательства студенческой молодежи. Их, с достаточной степенью условности, можно разделить на две группы – объективные и субъективные.

Так, к объективным факторам относятся, во-первых, несформированная нормативно-правовая база, ни на федеральном, ни на региональном уровнях. Это обозначает отсутствие установленного понятия «социальное предпринимательство» на законодательном уровне, неопределенность его статуса, а также конкретных мер поддержки. Во-вторых, отсутствует комплексный подход к содействию развития молодежного предпринимательства и субъектов инфраструктуры поддержки молодежного предпринимательства на федеральном и региональном уровнях. В-третьих, информационный вакуум, отсутствие сведений о формах поддержки молодых предпринимателей во многом препятствует развитию социального предпринимательства в молодежной среде

К числу субъективных факторов, влияющих на формирование и развитие социального предпринимательства в среде студенческой молодежи, можно отнести:

- неравные стартовые позиции при создании бизнеса;
- недостаточный уровень необходимых экономических знаний;
- социальные настроения, неориентированные на предпринимательство как ключевое направление профессиональной деятельности;
- невозможность оценки эффективности такого предпринимательства и его результатов.

Но, наиболее существенным фактором, тормозящим развитие социального предпринимательства в среде студенческой молодежи, на наш взгляд, является элементарное отсутствие мотивации.

Вышеуказанные факторы, тормозящие формирование и развитие социального предпринимательства в среде студенческой молодежи, являются далеко не исчерпывающими. Они рассматриваются

нами исключительно в рамках первого приближения к рассмотрению вопроса развития социального предпринимательства в среде студенческой молодежи. Тем не менее, они позволяют наметить определенные коррекционные направления, направленные на содействие включенности все большего количества молодых людей в предпринимательскую деятельность.

Во-первых, для совершенствования системы управления молодежным предпринимательством необходимо активное государственное участие в решении таких вопросов, как:

1) увеличение уровня финансирования и предоставления стартового капитала начинающим предпринимателям, в том числе в рамках конкурсов на лучшие предпринимательские идеи, с дальнейшим их сопровождением;

2) снижение затрат на аренду офисных зданий;

3) введение налоговых льгот для молодых предпринимателей;

4) развитие инфраструктуры содействия молодежному предпринимательству на базе профессиональных образовательных организаций и научно-исследовательских институтов;

5) создание региональных центров молодежного предпринимательства, являющихся профессиональными операторами программ и проектов в области молодежного предпринимательства.

На наш взгляд, предложенные меры во многом будут способствовать развитию молодежного предпринимательства, массовому привлечению молодых людей в предпринимательскую деятельность посредством создания комфортных и привлекательных условий, а также формирования «позитивного» образа молодого предпринимателя.

Во-вторых, говоря о социальном предпринимательстве в среде студенческой молодежи, необходимо отметить ведущую роль вуза и его потенциал при решении вопросов, связанных с развитием социального предпринимательства в молодежной среде. Содействие вуза может заключаться:

– организации встреч студентов с представителями власти, успешными социальными предпринимателями для формирования мотивационного поля студенческой молодежи, выраженного в формировании образа социального предпринимателя, «заражения» идеями, интересом, а также усваивания опыта;

– проведение мероприятий различного статуса (от регионального до внутривузовского, внутриинститутского, внутрикафедрального) по вопросам, связанным с социальным предпринимательством в молодежной среде, что позволит молодым людям не

только продемонстрировать свои проекты, но и обменяться опытом;

– декларирование и поддержание, развитие положительного имиджа молодых социальных предпринимателей посредством корпоративных и региональных СМИ;

– поощрение молодых социальных предпринимателей и распространения положительных результатов их деятельности.

Формирование и развитие сектора социального предпринимательства в вузе, на наш взгляд, напрямую способствует формированию и укреплению репутационного характера самого вуза, повышению его рейтинга, заключающегося в возможности увеличения количества предпринимателей среди выпускников, а также в потенциальных спонсоров, членов попечительского совета университета, кем могут стать успешные и социально ориентированные специалисты.

Таким образом, мы рассмотрели актуальные вопросы, связанные с формированием и развитием социального предпринимательства в среде студенческой молодежи. Нами были выявлены определенные проблемы формирования и развития данного феномена, а также намечены пути их разрешения.

Список литературы

1. Карпунина М.А., Савинова С.Ю., Шубнякова Н.Г. Формирование молодежного предпринимательского сообщества как инструмент повышения предпринимательской активности в России [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12360>.

2. Волкова О., Молодых А., Щипинова О. Молодежное предпринимательство: проблемы и перспективы развития // Актуальные вопросы использования интеллектуального потенциала молодежи в инновационном развитии донского региона: сборник материалов симпозиума в рамках Окружного молодежного инновационного конвента ЮФО, 10 октября 2013г. / Под ред. А.М. Старостина, Л.Л. Ивановой. Ростов н/Д., 2013. 96 с.

ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА

Новикова Д.С.

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

*Научный руководитель **Кравченко Е.Ю.***

*канд. экон. наук, доцент кафедры социологии и управления
БГТУ им. В. Г. Шухова*

Аннотация: В работе рассматривается понятие и виды Корпоративной социальной ответственности, рассматриваются принципы успешного взаимодействия бизнеса, власти и общества для развития территорий, предлагаются возможные шаги со стороны государства и компаний для повышения социальной ответственности.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, бизнес, органы власти, местное сообщество

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это концепция, возникшая в середине 20 века, и сформировавшаяся к 90-м годам. Связана она в первую очередь с бурным развитием корпораций, в том числе транснациональных, приведем к тому, что их ресурсы стали намного превосходить возможности не только региональных органов власти, но и нередко целых государств [1]. В глобальном смысле КСО означает добровольное взятие руководством корпорации ответственности за развитие региона своего присутствия, участия в решении социальных вопросов не только своих сотрудников, но и всего регионального общества, внесения вклада в охрану окружающей среды.

По мнению исследователя данной проблематики Ганиной С.А.: «КСО- это включение социальных и экологических вопросов в процесс бизнеса и его взаимодействие с заинтересованными сторонами».

Существует ещё одна точка зрения на содержание КСО, высказывает В.Н. Якимец определяющий КСО как «степень осознания предприятием потребности работников, которые не в полной мере удовлетворяются государством через реализацию им социальных функций, а также учёт в своей деятельности ожиданий внешних влиятельных лиц и общества в целом». Таким образом в последние десятилетия наблюдается стабильный рост числа публика-

ций посвящённых данной теории. Главное, чтобы это всё действительно отразилось в деятельности корпорации.

По адресности применения КСО можно разделить на два основных вида: внешнюю и внутреннюю. Соответственно под внутренней КСО подразумеваются социальные инициативы и инвестиции, направленные внутрь предприятия и ориентированные на собственных работников. Базисные принципы внутренней социальной ответственности повторяют конституционные и включают в себя охрану труда, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, взносы в пенсионные, медицинские и страховые фонды. Кроме этих базовых постулатов, современные компании-работодатели осуществляют более широкое, чем гарантированное трудовым законодательством, инвестирование в человеческие ресурсы. Сюда относятся системы подготовки и переподготовки кадров, корпоративное обучение, создание условий для личностного и карьерного роста [7]. Вопросами здравоохранения могут заниматься собственные корпоративные медицинские центры, санатории, профилактории.

Под внешней КСО Смыков В.В. рассматривает комплекс социально ориентированных мероприятий, направленный во внешнюю среду. К числу внешних субъектов, на которых направлена социальная ответственность относятся потребители продукции компании, деловые партнеры, местное сообщество, а также государство и общество в целом.

Внешняя социальная ответственность реализуется по следующим направлениям:

- 1) ответственность перед потребителями;
- 2) охрана природы;
- 3) благотворительность и спонсорство;
- 4) взаимодействие с государственными и региональными органами власти и местным сообществом.

Рассмотрим эти направления:

Ответственность перед потребителем заключается в предоставлении на рынок качественных товаров и услуг, предоставление гарантий и поддержки пользователей. Необходимо четкое соблюдение всех имеющихся стандартов, государственных и корпоративных. Высокое качество предоставляемого продукта-залог успеха и стабильного развития предприятия.

Благотворительность и спонсорская деятельность-старейшая форма социальной ответственности бизнеса. Базирующаяся на религиозной этике благотворительность российских промышленни-

ков и купцов 19-начала 20 веков внесла огромный вклад в развитие русской культуры, и всего российского общества. Заинтересованность современных компаний в благотворительной деятельности связана, главным образом, с улучшением собственного имиджа [6].

Деятельность по защите природы и во многом призвана компенсировать вред, нанесенный деятельностью предприятия окружающей среде. Помимо финансирования природоохранных мероприятий включает в себя уменьшение вредных выбросов, применение энерго- и ресурсосберегающих технологий. Все большее распространение получает применение альтернативных источников энергии.

Взаимодействие с региональными органами власти и местного самоуправления направлено на совместное развитие инфраструктуры и решение социальных проблем.

Итак, одним из основных принципов КСО является положение о том, что бизнес частично берет на себя социальные функции государства и органов местной власти. Для успешного и взаимовыгодного сотрудничества для достижения поставленных целей следует четко понимать и разграничивать полномочия органов власти и возможности бизнеса. В результате давления со стороны государства нередко случается, что корпоративные программы, проводимые в рамках социальной ответственности бизнеса, не расширяют государственные гарантии, прописанные в законодательстве, а на самом деле замещают их. При этом бизнес платит дважды: и в виде налогов и виде денежных средств на реализацию непосредственно социальных программ. Запущенность коммунальной сферы, оставшейся от советского периода, компенсируется властями принуждением бизнеса к обустройству населенных пунктов, развития инфраструктуры. Низкое качество государственных медицинских услуг заставляет компании реализовывать собственные медицинские программы. Особенно это характерно для моногородов, где у градообразующих предприятий нет другого выхода, кроме как брать на себя задачи органов власти, в противном случае жизненные условия могут стать неудовлетворительными.

Таким образом, нахождение паритета между властью и бизнесом является важным фактором эффективных взаимоотношений. Когда бизнес выполняет задачи муниципальных органов, то он отвлекает ресурсы от своей основной деятельности. При этом страдает производство, развитие и модернизация предприятия. В другом случае, когда местная власть взваливает на себя управление городским бизнесом, пропадают равные условия конкуренции, растет

бюрократическое давление, и как следствие, повышается стоимость производимых услуг. Для соблюдения равновесия нужно поддерживать общение между властью и бизнесом, когда власть показывает предприятиям выгоды от реализации социальных инвестиций, а бизнес делится с региональной властью технологиями в области управления и инвестирует в регион. Из сказанного можно сделать вывод, что социальная ответственность в цепочке «власть-бизнес» это не ответственность бизнеса перед местной властью и не муниципалитета перед компанией, а их общая ответственность перед обществом, населением.

Мерами, которые бы повысили КСО предприятий, на наш взгляд, могли бы стать следующие:

1. Со стороны государства и региональных властей:

Государство должно повысить эффективность контроля за соблюдением всеми участниками корпоративных отношений социальных, финансовых и иных обязательств, установленных законами, при этом обеспечивая доступность декларируемых государственных гарантий. Однако, следует учитывать, что резкое усиление государственного контроля в условиях современной «договорной» экономики может привести к коллапсу экономической системы и ухудшению социального положения в стране. Данное мероприятие должно реализовываться постепенно.

Государственные и региональные власти должны прекратить принуждать бизнес, прямо или косвенно, к решению социальных проблем сверх законодательно установленных обязанностей. Этот принцип должен получить законодательное закрепление.

Государству следует развивать и пропагандировать обычаи и практики социально ответственного поведения бизнеса. Это достигается путем общественного поощрения корпоративной социальной ответственности, широкого признания социальной значимости бизнеса. Считаем, что у нашего государства, имеющего достаточный контроль за многими сферами экономической и общественной жизни, есть все механизмы для реализации этого направления, например, используя государственные СМИ.

Государственным органам следует шире заниматься созданием положительного общественного мнения по отношению к бизнесу, его важной роли в социальном-экономическом развитии всей страны.

2. Со стороны бизнеса:

1) Предприятия должны в максимально выполнять добровольно возложенные на себя социальные обязательства, при этом в пол-

ной мере выполнять обязанности, установленные законами. Принципы социального иждивения бизнеса, широко распространенные в 90-е годы, должны быть полностью ликвидированы.

2) Бизнесу следует содействовать законотворческим и исполнительным органам государства в совершенствовании законодательной базы, регулирующей КСО. Также следует шире привлекать общественные объединения и другие организации и предприятия для установления норм и принципов социального поведения бизнеса.

1) Компаниям следует расширять круг адресных получателей социальной ответственности, добавляя сюда СМИ, местные общественные организации, объединения предпринимателей, негосударственные природоохранные организации.

3) Бизнесу нужно реализовать эффективные методы информирования общества о своей социальной активности, например, через использование социальной отчетности. Такая отчетность должна быть добровольной, а основные её параметры и показатели должны быть выработаны на основе диалога всех заинтересованных сторон. Направлением для действенной координации усилий бизнеса, власти и общества по развитию территории может стать организация местного фонда, который по сути стал бы сервисом для бизнеса с функциями PR общественных проектов, систематизацией спонсорской деятельности различных предприятий, распоряжением поступающими средствами.

Социальная ответственность бизнеса улучшает репутацию предприятия, создает узнаваемость, что позволяет снизить расходы компании на привлечение кадров, стремящихся работать в престижных и ответственных перед сотрудниками предприятиях. Установление и развитие положительных отношений с потребителями дает возможность создавать эффективную рекламу, нацеленную на конкретную целевую аудиторию и соответствующие маркетинговые исследования. Таким образом, повышая социальную ответственность, предприятие может достичь высоких финансовых результатов.

Список литературы

1. Ганина С. А. Корпоративная социальная ответственность: учеб. пособие. М.: НОУ ВПО РосНОУ, 2015. 126 с.
2. Кравченко Е.Ю. Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования социальной сплоченности // В сборнике: Диагностика и прогнозирование социальных процессов:

Материалы международной научно-практической конференции: в 2 ч. - 2016. – С. 46-50.

3. Кравченко Е.Ю. Социальное управление: учебное пособие. - Белгород: Издательство БУКЭП, 2013. - 349 с.

4. Кравченко Е.Ю. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации[Текст]: учебное пособие. - Белгород: БУКЭП, 2018

5. Осадчая С.М. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие. - Белгород: БУКЭП, 2015.

6. Смыков В.В. Макроэкономический эффект и региональная ответственность интегрированных корпораций. СПб., 2004.

7. Якимец В.Н. Механизмы социальных инвестиций бизнеса в системе межсекторного социального партнерств // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. М., 2006.

ВЕНЧУРНЫЕ ПРОЕКТЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Орленко Т.А.

магистрант кафедры СуУК

Института магистратуры БГТУ им. В.Г.Шухова,

1 курс

Научный руководитель Приставка Т.А.

канд. пед. наук, доцент

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

Проблема развития венчурного бизнеса в России обсуждается уже более 20 лет. В середине 80-х гг., когда в начале «перестройки» впервые всерьез заговорили о необходимости освоения зарубежного опыта, необходимые для этого экономические и политические условия в стране еще полностью отсутствовали.

С 1988 г. определенные надежды в этом направлении возлагались на первые коммерческие банки (мало кто сегодня помнит, что они создавались, тогда как финансовые структуры для поддержки инновационной деятельности, а некоторые из них до сих пор сохраняют в своем названии реликтовое буквосочетание «ин», от слова «инновационный»). Однако этим надеждам не суждено было сбыться так как, доля инновационных проектов в портфеле подобных «инвесторов» редко превышала 5%, что было вызвано вполне объективными экономическими причинами.

С конца 1990-х годов Правительство Российской Федерации приступило к реализации ряда инициатив, направленных на развитие и совершенствование взаимодействия предпринимателей, занятых в сфере производственного и инновационного бизнеса, и источников его внебюджетного финансирования.

Чтобы построить современную инновационную экономику в ближайшее время и стать крупным экспортером технологий, нашей стране необходимо сделать ставку на активное развитие венчурного бизнеса.

Смысл венчурного бизнеса заключается в предоставлении средств компаниям, не имеющим других источников финансирования, в обмен на часть доли, дополнительно проданной инвестором по стоимости, многократно превышающей первоначальные инвестиции.

В свою очередь, венчурное финансирование отличается от банковского кредитования, тем что прибыль здесь рассматривается в качестве долгосрочной, а не в краткосрочные перспективы.

Современные венчурные предприятия представляют собой гибкие и мобильные структуры и характеризуются чрезвычайно высокой и целенаправленной активностью, которая объясняется прямой личной заинтересованностью работников фирмы и партнеров по венчурному бизнесу в скорейшей успешной коммерческой реализации разрабатываемой идеи, технологии, объекта, изобретения, причем с минимальными затратами. В темпах доведения разработки до коммерческой реализации с ним не могут конкурировать ни крупные, ни тем более средние и мелкие промышленные фирмы. Характерные примеры - создание небольшими венчурными предприятиями разработки в области металлургии и в автомобилестроении, не признанные фирмами - гигантами.

В эпоху интенсивного научно-технического прогресса во всем мире уделяется особое внимание разработке различных новшеств, которые в дальнейшем будут основой развития общества.

Венчурным проектом является инновационный бизнес-проект, который отличается степенью новизны и несет в себе потенциальный доход.

Венчурное предпринимательство сегодня это новая форма малого бизнеса, значимость которой на современном этапе значительно возросла, что определяет актуальность данной темы.

Сферой венчурного бизнеса являются два основных вида хозяйствующих субъектов: малые наукоемкие фирмы и представля-

ющие им капитал венчурные компании, а также венчурные центры крупных корпораций, различные промежуточные и новые формы.

Решение о финансировании того или иного научно-технического проекта, реализуемого, как правило, в рамках малой наукоемкой фирмы, принимается венчурной компанией на основе экспертизы, учитывающей три группы факторов:

- 1) техническая осуществимость нововведения;
- 2) экономические характеристики проекта;
- 3) деловые качества предпринимателя-новатора.

Причем последний фактор является определяющим при решении вопроса об открытии финансирования проекта. Особенно охотно венчурные компании предоставляют капитал двум категориям малых фирм: тем, которые выкуплены у владельцев управляющими, способными детально оценить перспективы развития этих предприятий (так называемые «бай-аут»); новым фирмам, основанным сотрудниками известных наукоемких компаний, способных реализовать идеи и разработки, подготовленные еще в стенах своей прежней фирмы, разумеется, с ее согласия (так называемые «спин-оф»).

Динамичное развитие современной мировой экономики все больше зависит от умения внедрять и осваивать передовые технологии, новые рынки, генерировать знания и человеческий капитал. В частности, это актуально для России, где без инноваций не может быть сильного восстановления экономики.

Существует два варианта объединения России с мировой экономикой:

- как поставщик сырьевых ресурсов;
- как участник мирового производства высокотехнологичных товаров и услуг.

В России постепенно формируется благоприятный климат для венчурного инвестирования, в основу которого входит постепенное формирование политического и предпринимательского климата.

Инфраструктура поддержки венчурного бизнеса в России непрерывно развивается и на сегодняшний день состоит из ВИФ, РВК, Российской корпорации нанотехнологий, российских и региональных венчурных ярмарок, системы коучинг-центров, интернет-порталов по венчурному предпринимательству, специализированных биржевых площадок по торговле акциями высокотехнологичных компаний, не котируемых на фондовых биржах.

Развитие венчурной индустрии идет недостаточно быстрыми темпами и зарождает ряд определенных проблем, которые встают на пути развития венчурной индустрии России.

Основными проблемами являются:

- крайне низкий уровень присутствия российского капитала в венчурной индустрии нашей страны;
- для привлечения основных инвестиций в предприятия высокотехнологического сектора отсутствуют экономические стимулы;
- введенные новшества в кругу малого и среднего бизнеса не привлекают инвесторов;
- не достаточно плотная связь между промышленным производством и разработчиками новой продукции.

Для решения данного рода проблем необходимо создать мощную инфраструктуру.

В наше время, создатели различных нововведений недостаточно владеют объемом знаний, как на теоретическом уровне, так и на практическом, но перенимают колоссальный опыт от зарубежных коллег за счет этого возникают конфликты касающиеся развития НТП.

Научно-технический прогресс является важнейшим фактором качественного развития экономики и преобразование страны в сильное постиндустриальное государство, поэтому развитие венчурных проектов в нашей стране способствует росту НТП.

Таким образом, на сегодняшний день необходимо разработать политику поддержки венчурного предпринимательства, различные программы для малого и среднего бизнеса.

Рынок венчурного капитала способен благополучно развиваться в рамках эффективной венчурной экосистемы, где взаимосвязаны государство, ИП и бюджетные организации.

Если Россия стремится быть одной из ведущих держав, то крайне необходимо увеличить валовой внутренний продукт страны за счет активизации инновационной деятельности в промышленности. Венчурная индустрия имеет все основания стать действенным элементом, стимулирующим быстрый прогресс инновационного сектора экономики.

Список литературы

1.Алехина Н.М. Венчурное финансирование как институт инновационного развития /М. Алехина // Инновации. - 2015. - № 6. - С.49-52.

2. Балдин К.В. Инновационный менеджмент: учебное пособие для студентов высших учебных / К.В. Балдин - М.: ИЦ "Академия", 2017. - 368 с.

3. Гаврилова Ж.Л. Венчурное финансирование инновационной деятельности в России/ А.С. Вороновская., И.М. Щадов – М.: 2016, - 125 с.

4. Завлин П.Н. Инновационный менеджмент. Справочное пособие/ П.Н. Завлин - СПб: Наука, 2017. - 356 с.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ И ЛОЯЛЬНОСТЬ КАК КЛЮЧЕВЫЕ КОМПОНЕНТЫ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

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. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г.Шухова*

Приверженность является неотъемлемым показателем в области управления персоналом организации и представляет собой внутреннее состояние сотрудников, в соответствии с которым они полностью идентифицируют себя с компанией, принимают ее корпоративные ценности, стремятся к повышению эффективности труда и достижению целей организации, а также испытывают психологическую привязанность к коллегам и руководству [1].

Среди ключевых компонентов приверженности выделяют удовлетворенность и лояльность.

Под удовлетворенностью понимается степень соответствия условий труда, целей и задач компании, корпоративных принципов и правил, межличностных взаимодействий и внутренних процессов в компании личным взглядам и установкам работника.

Основными элементами или показателями удовлетворенности персонала являются следующие:

- уровень заработной платы, достойное материальное вознаграждение;
- условия труда;
- характер и содержание работы;

- отношение к руководству;
- возможность карьерного роста и профессионального развития;
- социально-психологический климат в коллективе;
- престижность занимаемой должности.

Удовлетворенность работника оплатой труда и дополнительными вознаграждениями (премии, бонусы, доплаты) за свою трудовую деятельность зависит от того, насколько его ожидания соответствуют реально получаемому доходу. Ощущение удовлетворенности или неудовлетворенности появляется в результате сравнения своей профессиональной деятельности, уровня образования, профессионализма с внутренними и внешними факторами, которые стимулируют труд, то есть с отдачей от труда.

Немаловажным показателем являются условия труда, которые подразумевают совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье персонала. Они включают все эргономические показатели, микроклимат в организации, расположение рабочего места и его оснащенность всеми необходимыми рабочими инструментами и принадлежностями, уровень освещенности, вентиляцию и протриваемость офиса и т.п.

Удовлетворенность содержанием и характером работы имеет большое значение в удовлетворенности сотрудников. Чтобы человек любил свою работу и свою компанию, он должен проявлять немалый интерес к реализуемым трудовым обязанностям и выполняемым функциям.

К главным условиям удовлетворенности руководством относятся приемлемый стиль и способ управления, компетентность руководителя, уровень знаний, навыков и опыта в области управления персоналом, его коммуникативные навыки, грамотно сформированная корпоративная культура. В этих показателях заключается умение принимать решения и готовность брать на себя ответственность, способность организовать работу, возможность общения со своими подчиненными.

В результате проведения социально-психологических исследований установлено, что сотрудники компаний хотят видеть на месте руководителя внимательного лидера, ориентированного на людей и бизнес-процессы. При этом от него ожидают организаторских способностей и высокого профессионализма. Для многих работников благоприятные отношения с непосредственным начальником очень важны. Сотрудники всегда ждут проявления некото-

рого внимания к себе и своей трудовой деятельности, например, похвалы за хорошо проделанную работу или личного поздравления с каким-либо знаменательным событием. Негативные или плохо сложившиеся отношения между сотрудниками и руководством могут привести к снижению эффективности работы предприятия.

Большинство сотрудников стремится к профессиональному развитию и карьерному росту. Развитие персонала является одним из важнейших условий успешной деятельности любой организации. Оно включает в себя разработку стратегии, планирование потребности в кадрах, их обучение, проведение личностных и командообразующих тренингов, помощь при адаптации новых сотрудников и т.д. Можно сказать, что профессиональное развитие работников способствует их карьерному росту, подготавливает сотрудников к выполнению новых трудовых обязанностей, решению новых задач и приобретению новых знаний [2].

Под социально-психологическим климатом понимается устойчивое морально-психологическое состояние, а также настроение среди работников, которое определяется их межличностным взаимодействием. Отношения в коллективе складываются под влиянием совокупности некоторых элементов: доброжелательность или отстраненность работников, темперамент и личностные характеристики каждого, эмоциональные проявления, уровень общения и субординации. Благоприятный социально-психологический климат способствует гармоничному развитию отношений среди работников и, как следствие, качественному протеканию трудового процесса.

Престижность профессии для работника также имеет определенный вес. Это работа, благодаря которой у сотрудника появляется возможность иметь какой-либо статус в глазах окружающих. Престижная должность всегда является актуальной и заслуживает соответствующего внимания, поэтому работники дорожат своим местом в компании и качественно выполняют все обязанности.

Под лояльностью же понимается положительное отношение сотрудников к компании, в которой они работают, а также преданность своему делу и руководству, стремление трудиться во благо своей компании.

Выделяют несколько уровней лояльности персонала, где каждый последующий говорит о более высокой преданности сотрудников.

1. Лояльность на уровне внешних атрибутов. При такой лояльности работник готов носить и использовать вещи и атрибутику

компании: фирменную одежду, какие-либо знаки и символику, канцелярские принадлежности и т.д. Пока человек использует эти атрибуты, он будет демонстрировать свою лояльность, поскольку не может себе позволить отклоняющееся поведение. В организациях с данным уровнем лояльности работники являются активными потребителями собственных выпускаемых товаров или реализуемых услуг.

2. Лояльность на уровне поведения и поступков предполагает соблюдение корпоративных норм, правил, традиций и порядков. Формирование такой лояльности практически не требует никаких ресурсов, так как групповые нормы оказывают сильное влияние на поведение отдельной личности. Новый работник, приходя в компанию, видит, что его будущие коллеги очень лояльные и преданные сотрудники, и сам неосознанно начинает копировать их поведение. Однако может случиться и наоборот, когда сотрудники выражают безразличное или отрицательное отношение к фирме, то возникновения лояльности не следует ожидать. Данный уровень лояльности связан со стремлением сотрудников улучшать свои профессиональные компетенции. Такое стремление, как правило, приводит к повышению эффективности трудовой деятельности.

3. Лояльность на уровне убеждений. К сожалению, этого уровня лояльности достигают только единицы сотрудников и преимущественно руководители. Лояльные сотрудники полностью или частично разделяют ценности и принципы компании, соотносят их со своими. Помимо этого, они максимально отдаются работе, не приемлют нарушение корпоративных норм со стороны других работников. Они проявляют активность при устранении проблем, нередко бывают инициаторами усовершенствования деятельности, готовы отстаивать конструктивные предложения.

4. Лояльность на уровне идентичности. Высший уровень лояльности определяется идентичностью. Он формируется тогда, когда работник перестает разделять себя и объект лояльности. Человек старается выполнять свои рабочие обязанности не ради денежного вознаграждения, а ради процветания компании. Такой сотрудник максимально мотивирован и предельно эффективен.

Таким образом, лояльный работник готов к принятию всех организационных требований и правил, ценностей и традиций, всегда стремиться к выполнению и даже перевыполнению намеченных планов, любит свою работу и дорожит ей, старается работать качественно и результативно, проявляет доверие и уважение к коллегам и своему руководству.

Список литературы

1. Бабаурина А.Н. Приверженность персонала: сущность и роль в управлении организацией // Вестник Омского университета. – Омск, 2015. №4. С. 134-137.
2. Ясько Б.А. Организационная идентичность, приверженность и лояльность как психологические маркеры рабочей группы // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М.: Институт психологии РАН, 2018. С. 912-922.
3. Хамутцких О.В., Шавырина И.В. Программа лояльности сотрудников как инструмент повышения эффективности деятельности организации // NovaInfo.Ru. 2017. Т. 1. № 63. С. 457-462.

РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Тарадейко Ю.В.

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

*Научный руководитель: **Зайцева Т. А.***

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современном обществе люди проводят большую часть времени на работе. И редко можно встретить человека, который полностью удовлетворен своей работой. Поэтому руководитель должен быть заинтересован в том, чтобы сделать рабочий процесс для всех сотрудников наиболее комфортным, замотивировать так сотрудников, чтобы они выполняли порученные задания с удовольствием.

Мотивация персонала организации – это комплекс мероприятий, направленных на подсознание сотрудников с целью развития у него желания эффективно работать, и качественно выполнять свои должностные обязанности.

Процесс мотивации позволяет коммерческой организации выйти на новый уровень развития бизнеса. Многие руководители недостаточно внимания уделяют данному процессу, считая, что это не самый значимый этап в развитии организации, что влечет за собой серьезные проблемы.

Мотивация необходима для того, чтобы объединить интересы организации и сотрудника. То есть организации необходима качественно выполненная работа, а персоналу – достойная заработная плата. Но это не единственная цель, которую преследует стимулирование работников. Правильно организованная система мотивации позволяет: заинтересовать и привлечь ценные кадры, минимизировать число увольняющихся, устранить текучесть кадров, выявить и заслуженно наградить лучших сотрудников, осуществлять контроль за выплатами.

Мотивация персонала представляет собой побуждение человека к действиям (добровольным), которые бы привели к выполнению требуемых заданий при условии получения каких-либо благ (материальных и нематериальных).

Не стоит путать добровольное побуждение к работе и недобровольное, то есть когда сотрудника заставляют что-то сделать под угрозой увольнения или штрафа. Такое побуждение не является мотивацией, и вряд ли сможет привести к удовлетворению интересов обеих сторон, скорее всего все закончится увольнением сотрудника.

Истинная же мотивация подразумевает такой подход к персоналу, который бы настраивал коллектив на заботу о своем предприятии, переживание за производственные и финансовые показатели и стремление улучшить свою организацию любой ценой.

Мотивация в организации может осуществляться в двух формах: явной и скрытой.

Явная мотивация подразумевает, что каждый сотрудник знает, какие цели перед ним стоят и что конкретно он получит за их выполнение. Например, сотрудник отдела продаж знает, что перед ним стоит план продаж, за выполнение которого он получит определенный процент.

Скрытая мотивация – это более сложная форма, которая требует высокого профессионализма от руководства. Она заключается в том, что сотрудников побуждают добровольно действовать во благо организации, при том, что они не осознают, что их мотивируют. Например, участие организации в тендере, по итогам которого она может получить крупный заказ и улучшить условия труда сотрудников.

Кроме того, мотивация может иметь материальный и нематериальный характер.

Материальный подразумевает получение выгоды в виде денег, грамоты, улучшений условий труда (новый компьютер, отдельный

кабинет). За такие поощрения люди готовы нередко работать больше, чем за нематериальные.

Нематериальные поощрения выражаются в общественном признании, авторитете, это так же похвала со стороны вышестоящего руководства. Такие награды интересны далеко не всем, а только тем, кто стремится к саморазвитию, ориентируется на своих руководителей, как на высококвалифицированных специалистов.

Мотивация персонала должна быть направлена на всех сотрудников. При работе с персоналом нужно избегать следующих ошибок:

- посягательство на человеческие ценности сотрудника, их высмеивание или оскорбление;
- отсутствие возможности саморазвития на предприятии;
- наказание за ошибки и эксперименты. (Таким сотрудникам чрезвычайно важно экспериментировать, ведь только так можно найти оптимальное решение);
- необъективность и несправедливость руководства по отношению к коллективу;
- несбалансированная и нерациональная система поощрений.

Если такие ошибки будут допущены руководством, то не только лучшие кадры, а и все остальные сотрудники оставят стены организации, или будут работать не во благо ей. А ведь мотивация призвана наладить работу коллектива, сплотить их ради реализации целей предприятия и своих личных целей.

Таким образом, грамотная мотивация персонала является неоспоримой основой развития организации. Если правильно подойти к процессу мотивации, можно получить перспективы значительной отдачи персонала, что в дальнейшем станет основой развития предприятия в целом. Очень важно руководителю делать акцент не только на ведущих специалистах, но и на всей команде, чтобы спровоцировать идеальное взаимодействие всех работников для достижения конкретных, четко поставленных целей.

Мотивационные действия – основа идеального благополучия и интенсивного развития организации. Если руководитель в действительности решился на существенные изменения в системе мотивации персонала, но стремится к тому, чтобы все действия выполнить самостоятельно, тогда ему стоит изучить пошаговую инструкцию, на основании которой он сможет выполнить необходимые процессы самостоятельно, с минимальными финансовыми расходами. Если он уверен, что самостоятельно осуществить такие действия не получится, то необходимо обратиться к специалистам,

они смогут не только проработать стратегию мотивации, но и детально изучить все потребности персонала.

Список литературы

1. Адамская Л.В., Ковалев А.С. Мотивация и стимулирование в управлении персоналом // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2017. № 4 (17). С. 17-19.
2. Буркецова А.Н. Мотивация труда персонала // Молодой ученый. 2016. №12. С. 1147-1150.
3. Демененко И.А., Фалько А.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // NovaInfo.Ru. 2016. Т. 3. № 56. С. 440-445.

ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Тетеркина М.В.

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

*Научный руководитель Гузаиров В.Ш.
канд. соц., доцент кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современных экономических условиях развития рыночных отношений возрастает значимость конкурентной борьбы между организациями за лидирующие позиции на рынке труда и за каждого потребителя предоставляемых услуг. Поэтому любая организация стремится выявить новые ресурсы для сохранения конкурентного преимущества и одним из таких ресурсов выступает развитие персонала. Стратегия ведущих организаций направлена на вложения инвестиций в личностный и профессиональный потенциал собственных сотрудников, так как подсистема развития персонала в наше время рассматривается как важнейший элемент кадровой политики.

В основе многих мероприятий заложен инструмент диагностики системы развития персонала с целью выявления его дальнейшего положительного потенциала для организации. Использование такого инструмента помогает измерить способности персо-

нала по достижению поставленных им целей, рассчитать величину затрат на персонал и их окупаемости [3].

Принимая решение о проведении мероприятий по развитию персонала, руководство организации, учитывая факторы риска, прогнозирует получение в перспективе положительный эффект от вложенных инвестиций в виде повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышения компетентности персонала, снижения брака в работе.

Суть диагностики системы развития персонала заключается в использовании современных технологий – как программы, содержащую последовательные взаимосвязанные процедуры и операции. Эффективность применения этого вида технологий связана с определением требований, а именно: формулирование целей, предмета оценки, критериев оценки и методов оценки.

В настоящее время существует множество методик, позволяющих получить всестороннюю информацию о состоянии системы развития персонала. Большинство ошибок руководителей организаций заключается в том, что они пренебрегают данной диагностикой и оценкой состояния системы развития, что в будущем порождает низкие результаты программ развития сотрудников. Поэтому диагностика системы развития персонала, с нашей точки зрения, должна проводиться [2]:

- заблаговременно до начала мероприятий по развитию для оценки уровня профессиональной компетентности;
- во время реализации программ развития сотрудников для обоснованных решений по реализации дальнейших программ по развитию кадров;
- по окончанию программ развития для оценки уровня эффективности проведенных мероприятий и целесообразности их проведения.

Но поскольку вложения в развитие персонала является долгосрочными, то достаточно сложно бывает оценить эффективность вложенных средств и проведенных мероприятий.

Систему развития персонала можно диагностировать по следующим критериям [4]:

- совершенствование профессиональной компетентности, которая выражается в лучшем исполнении своих трудовых обязанностей, принятии верных решений, увеличении производительности труда, выполнении профессиональных задачи т.д.;
- увеличение экономической эффективности, связанной с окупаемостью затрат, выделенных на развитие и обучение персонала,

повышение рентабельности затрат на обучение, увеличение отдачи от инвестиций в человеческий потенциал;

- увеличение социального эффекта – снижение текучести кадров, улучшение социально-психологического климата, повышение лояльности сотрудников, рост удовлетворенности трудом.

Все перечисленные критерии, на наш взгляд, условно можно разделить на 3 основных блока: критерии компетентности, критерии результативности, оценка личностных характеристик сотрудника.

На практике применяют оценку эффективности развития сотрудников с помощью количественных, качественных и комбинированных показателей [1].

Количественные показатели предполагают собой конкретные измеримые числовые выражения, которые можно сравнить с теми, которые были у сотрудника до прохождения мероприятий по его профессиональному развитию.

Способ выражения качественных характеристик в количественных величинах представляет собой один из видов формализации исследования. К качественным методам относят анкетирование, интервьюирование, дискуссию, наблюдение и многие другие, таким образом, с помощью простого анализа и беседы можно выделить сильные и слабые стороны оцениваемого, не прибегая к организации сложных и дорогостоящих методов оценки.

Намного эффективные результаты диагностики системы оценки развития персонала можно получить при помощи комбинированных методов оценки, включающих в себя количественные и качественные показатели, поскольку если опираться только на количественные данные, то невозможно измерить многие личностные и профессиональные качества сотрудников, а именно: способность быстро и качественно принимать решения, организаторские способности, гибкость в общении, коммуникабельность, конфликтность, дисциплинированность, исполнительность, широту кругозора и многие другие, необходимые для эффективного выполнения работы качества.

Многообразие существующих методик позволяет подобрать для каждой организации свою собственную систему оценки, адаптированную под ее специфику, стратегию, уровень обеспеченности финансовыми, человеческими, техническими ресурсами. Разновидности методов диагностики системы развития персонала по направленности представлены в таблице 1.

Таблица 1

Разновидности методов диагностики системы развития персонала

Методы оценки		
Количественные	Качественные	Комбинированные
Бальный метод Метод коэффициентов Ранжирование Метод заданного распределения Метод дневников	Биографический метод Деловая игра Матричный метод Опросные методы (интервью, анкетирование) Описательный метод Обсервационный метод (наблюдение) Личностные опросники Метод критических случаев Методы экспертных оценок	Тестирование Метод эталона Метод шкалирования Метод «360 градусов» Метод поведенческих рейтинговых шкал «Assessmentcenter»

Таким образом, диагностика системы развития персонала является основополагающим этапом при решении вопроса о проведении мероприятий по развитию сотрудников. Широкий спектр научно-обоснованных методик позволяет руководителям выбирать и использовать наиболее эффективные из них с учетом специфики и стратегии деятельности организации в целом. Без соответствующей диагностики выбор мероприятий по развитию персонала носил бы формальный характер и не достиг бы эффективности в деятельности организации.

Список литературы

1. Баева А.А. Проблема масштабыности обучения и развития персонала // Научные записки ОрелГИЭТ. 2016. № 4. С. 178-181.
2. Гарфетдинов Р.А. Обучение как эффективное направление профессионального развития персонала современной организации // Вестник науки. 2019. Т. 2. № 1 (10). С. 117-120.
3. Головина Е.А. Формирование приоритетов развития персонала в автоматизированной системе управления // Программные продукты и системы. 2015. № 3. С. 150-156.
4. Головина Я.О. Роль и задачи обучения и развития персонала // Экономическая среда. 2018. № 4. С. 31-34.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ПРОЕКТАМИ

Турьянский В.А.

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

Данная выше характеристика проектного управления, его особенностей и функционального потенциала относится, если не ко всем, то к большей части сфер его применения. Поскольку непосредственным объектом диссертационного исследования является управление муниципальными проектами, то сосредоточим внимание на особенностях данного вида управления. Отметим, прежде всего, то, что муниципальный проект – это проект, реализуемый в масштабах муниципального образования, и речь в диссертационном исследовании пойдет именно об этих проектах. Имеются и близкие по содержанию проекты: *региональный проект*, реализуемый в масштабах региона; *ведомственный проект*, реализуемый администрацией муниципального образования; *межведомственный проект*, реализуемый при взаимодействии администрации муниципального образования и государственных органов исполнительной власти в регионе.

Во-первых, в сфере управления муниципальными проектами оказываются многочисленные и разнообразные проекты, реализуемые на уровне муниципального образования. Так, к настоящему времени в органах власти Белгородской области зарегистрировано около 3 200 проектов муниципального и регионального уровней. Из них в реализации находится около 900 проектов, более 200 в разработке и чуть больше 2 000 проектов реализованы (начиная с 2010 года). Две трети всех проектов являются муниципальными, которые курируются и реализуются на муниципальном уровне.

Во-вторых, к разработке и реализации муниципальных проектов привлечено значительно больше участников, нежели к региональным проектам. По данным агентства стратегических институтов, в проектной деятельности участвует более половины муниципальных служащих Белгородской области, более 2900 из них получили специальную подготовку (обучение) по проектному управлению.

В-третьих, муниципальные проекты выделяются проблемной ориентированностью и конкретностью. В основе муниципального лежат процессы выявления местных проблем и определение конкретных путей их разрешения. Следует заметить в этой связи, что проблемно-ориентированный подход к управлению муниципальными проектами облегчает решение задачи их эффективности. Очевидным критерием эффективности выступает в данном случае успешное разрешение задачи, предусмотренной муниципальным проектом.

В-четвертых, муниципальные проекты, в отличие от региональных и, тем более, федеральных, локализованы в пространстве (границами муниципального образования) и во времени (они имеют, как правило, краткосрочный характер). Краткосрочность муниципальных проектов обусловлена сравнительно меньшей масштабом решаемых задач и ограниченностью муниципальных ресурсов, более сжатыми временными интервалами и ритмами.

В-пятых, в отношении муниципальных проектов можно также говорить о более высокой степени управляемости, которая обусловлена: а) прозрачностью проектов, решаемых ими проблем и задач; б) функционально-ролевой определенностью их организационных структур; в) функциональностью и оперативностью обратной связи. На уровне местной власти появляется реальная возможность соответствующей корректировки механизма и направлений осуществления властных полномочий, их сближения с установками и ожиданиями местного сообщества, обеспечения их «негласной» легитимности, подкрепления доверием и поддержкой населения [2].

В-шестых, управление муниципальными проектами связано с активными участниками местного населения в данном процессе, которое осуществляется в двух основных формах – прямой (непосредственной) и косвенной (опосредованной). Прямая форма участия выражается:

- в инициации проекта муниципальных проектов: каждый из членов местного сообщества может стать инициатором проекта, подготовив и представив соответствующую заявку в проектный офис;
- в публичном обсуждении проектов, подготовленных и представленных муниципальными органами;
- в общественной экспертизе проектов, представленных муниципальными органами или отдельными гражданами (в частном порядке).

Косвенная форма участия населения в управлении муниципальными проектами заключается в том, что основу проектной деятельности муниципальных органов образуют изучение, мониторинг потребностей населения, процесса их удовлетворения, важных проблем жизнедеятельности сообщества. Показательна в данном отношении деятельность органов муниципальной власти г. Белгорода, опирающаяся на результаты социологических опросов местного населения, проводимых Институтом муниципального развития и социальных технологий [2].

Список литературы

1. Гришина М., Дункан В. Основы управления проектами. СПб.: Питер, 2006. 208 с.
1. Дридзе Т.М. Социальная коммуникация в управлении с обратной связью // Социологич. Исследования. 1998. №10. С. 39-45.
2. Новиков Д.А. Управление проектами. Организационные механизмы. ПМСОФТ, 2007. 140 с.

ТРУДНОСТИ В ОСОЗНАНИИ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА КАК УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Фомин В.Н.

канд. соц. наук., доцент

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

Не сбылась надежда отца-основателя социологии Огюста Конта, мечтавшего сделать из обосновываемой им науки инструмент, помогающий вскрывать социальные проблемы и предлагать политикам решения, облегчающие жизнь народу. Но мало вскрыть социальные проблемы и наметить пути их решения, оказалось, что нужна специфическая методология проведения этих решений в жизнь, релевантная таким проблемам. Между тем жизнь показала неэффективность ещё применяемой некоторыми политическими руководителями административно-командной и исчерпанность экономоцентрической парадигм управления. Всё сильнее в общественном управлении стала ощущаться необходимость актуализации социально-психологической парадигмы, осевым подходом которой призван стать социальный менеджмент. На отмеченное обстоятельство указывает, в частности, возрастающий интерес к этому подходу со стороны учёных и преподавателей вузов.

Предпринятый обзор учебников учебных пособий по СМ показал, что обращение отечественных авторов к разработке соответствующей учебной дисциплины началось в конце 1990-х гг. Можно отметить работы, опубликованные коллективом авторов под ред. В.Н. Иванова и В.И. Патрушева (1998, 2001), С.Д. Ильенковой, В.Н. Журавлевой, Л.Л. Козловой и другими (1998), А.П. Горбуновым (1999), коллективом авторов под ред. Д.В. Валового (1999, 2000), И.А. Гричаниковой (2000, 2002), Н.А. Максунным (2000), З.М. Макашевой и И.О. Калинниковой (2002), Ю.А. Афониним, А.П. Жабиным и А.С. Панкратовым (2004), А.В. Хворостенко и Е.А. Замедлиной (2004), М.В. Мищенко (2006), С.Д. Ильенковой и В.И. Кузнецовым (2008), группой преподавателей Саратовского ГТУ под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской (2008), Н.В. Акинфиевой и Т.В. Беликовой (2009), С.Г. Поповым (2009), М.И. Силиным (2009), О.А. Бут (2012), руководителями белгородских областных социальных служб и преподавателем БГТУ им. В.Г. Шухова (2012), А.И. Юдиной (2013), А.В. Неверовым (2017) и другими.

Не ставя перед собой задачи детального анализа всех перечисленных работ, коснёмся лишь некоторых из них, поскольку, с одной стороны, скромный объём статьи не позволяет дать развёрнутого обзора, а с другой стороны, значительная часть встречающихся в них методологических некорректностей присуща и остальным изданиям.

Обращаясь к одному из первых учебных пособий по *социальному менеджменту* (СМ), можно отметить, что большая группа маститых авторов, вынеся в название своего пособия этот термин, больше нигде в тексте его не употребляет, подменяя его понятием социального управления. Вместе с тем, рассматривая правовые, исторические, философские, методологические аспекты социального управления, авторы выделяют такие его важные элементы, как социальное партнерство, социальная политика, управление персоналом и др. [1].

З.М. Макашева и И.О. Калинникова [2] считают СМ одним из подходов к управлению экономикой страны и даже не всей экономикой, а только производством. Они сводят все богатство содержания этой дисциплины к декларации использования специфических социальных механизмов для управления социальными процессами в трудовом коллективе. При такой узкой трактовке СМ мало чем отличается от производственного менеджмента, научной организации труда и основ социальной психологии. Интересным показалось использование культуры в управлении, но, к сожалению, и здесь

речь идет не о культуре поведения, общения или мышления и их роли в управлении жизнью общества, а о различных аспектах культуры управления и в меньшей степени – производства.

Ю.А. Афонин, А.П. Жабин, А.С. Панкратов в своем учебнике [3] рассматривают лишь несколько важных положений СМ: вопросы методологии и историю его становления. Технология целеполагания является общенаучной мыследеятельностной процедурой и ничего особенно «социально-менеджментного» в ней не видно. Вопросы социального контроля, рассматриваемого в курсе социологии, представляют лишь одну фазу типового цикла управления. Из всех видов обеспечения: организационного, методического, кадрового и т.д. авторы описывают только один его вид – информационный. Такая фрагментарность курса значительно снижает его дидактическую ценность. Остается не совсем понятным, в какой сфере жизни находит свое применение СМ, в чем его отличие от экономических или политических методов управления.

С.Д. Ильенкова и В.И. Кузнецов в своем учебно-методическом комплексе [4] рассматривают различные вопросы, связанные с СМ. Трудно считать структуру курса логически стройной – в ней странным образом переплетаются вопросы методологии и сферы конкретного применения СМ в социальной жизни общества. Из всех фаз типового цикла управления приводится только технология мониторинга. Ни на прогнозирование, ни на проектирование, ни на целеполагание в составе СМ авторы не обращают внимания. И хотя из рассмотренных выше учебников данный комплекс является хронологически более поздним, идеи, изложенные в них, его авторами игнорируются. Возможной причиной такой эклектичности курса могло стать то обстоятельство, что вопросами социального управления занялись экономисты, привнося свое мнение в чуждую им сферу управления социальной жизнью.

Заметно отличается от предыдущих учебное пособие [5], в котором группа авторов достаточно обоснованно задаёт вектор развития этой учебной дисциплины. Во-первых, учёные определяют объект СМ, в качестве которого выступает социальная сфера жизни общества, и опосредованно – другие его сферы: политическая, экономическая, культурная и др. Во-вторых, хоть и не всегда чётко проводится мысль о многоуровневом характере СМ: от глобального, национального, регионального, местного до корпоративного и даже индивидуального (самоменеджмент) уровня. В-третьих, дается классификация и беглое перечисление специфических методов СМ, что полезно в ознакомительном плане, но не сможет стать

инструментом будущих социальных менеджеров. В-четвертых, трудно оспорить утверждение авторов о том, что социальный менеджмент «вырастает» из традиционного экономико-производственного менеджмента, но при этом начинает распространяться на те сферы жизни, где экономические критерии эффективности деятельности отходят на второй план, а главным становится социальный эффект.

Вместе с тем это учебное пособие не содержит иллюстраций применения СМ в конкретных отраслях социальной сферы, например, в здравоохранении, образовании, социальной защите и т.д. (как это имеет место, скажем, в [6]). С учетом вышесказанного пособие носит скорее теоретико-методологический, чем практический характер. Это и понятно ввиду его пионерского статуса. Коллективу учёных удалось артикулировать уникальную сущность нового подхода в общественном управлении, инициировав процесс осознания сложности актуальной учебной дисциплины. К сожалению, отмеченные выше авторы прошли мимо системозадающих положений данного учебного пособия.

Обобщая результаты беглого рассмотрения некоторых учебных пособий и учебников, можно отметить ряд принципиальных методологических некорректностей, присущих большинству из них и затрудняющих осознание смысла СМ.

Во-первых, во многих работах отсутствует понимание сущности и специфики СМ, что нашло своё выражение в разное определение этого понятия, в смешивании его методологии с экономической методологией, в отождествлении СМ с социальным управлением и др. Понятно, что это неизбежные издержки начальной стадии всякой

Во-вторых, наблюдается нечёткое осознание многоуровневого характера СМ. Чаще всего его определяют как инструмент одного – корпоративного – уровня управления, т.е. управления только трудовым коллективом, игнорируя глобальный, национальный, региональный, муниципальный и тем более индивидуальный структурные уровни общества.

В-третьих, зачастую даётся узкая трактовка СМ как средства управления только социальными процессами без учёта социальных аспектов других процессов и сторон общественной жизни (экономической, политической, культурной).

В связи со сказанным представляется, что для формирования логически стройного учебника, адаптированного к уровню подготовленности студентов, необходимо:

а) методологически корректное разведение понятий социального менеджмента, социального управления, общественного управления и социологии управления;

б) выделение специфической проблематики и методологии СМ, присущих различным структурным уровням общества;

в) определение основных отраслей и процессов общественной жизни, в управлении которыми СМ призван служить основным инструментом, а также указать те отрасли и процессы, где он может играть вспомогательную роль.

Список литературы

1. Социальный менеджмент: Учебник / под ред. Д.В. Валового. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», Академия труда и социальных отношений, 2000. – 392 с.

2. Макашева З.М., Калининкова И.О. Социальный менеджмент: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 207 с.

3. Афонин Ю.А., Жабин А.П., Панкратов А.С. Социальный менеджмент: учебник. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 320 с.

4. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент: учебно-методический комплекс. – М.: ЕАОИ, 2008. – 116 с.

5. Социальный менеджмент: учеб. пособие / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев, Данакин Н.С. и др.; под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М.: Высш. шк., 2001. – 207 с.

6. Залогин И.А., Нерубенко С.Ф., Фомин В.Н., Шаповалов И.В. Социальный менеджмент: учебно-методические материалы. – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2012. – 86 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ МИГРАЦИИ

Франкив В.Р.

*студент кафедры управления качеством
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова*

Миграция населения является неотъемлемым элементом цивилизации на протяжении всего времени ее существования. Когда-то наш далекий предок в поисках пищи покинул Африку и с той поры люди непрерывно перемещаются по Земле, либо мотивированные поиском лучшей жизни, либо спасаясь от грозящих опасностей разного рода: природно-экологических, социально-политических и просто физического уничтожения. Как правило, на поверхности находятся и подвергаются обсуждению в средствах

массовой информации именно опасности, грозящие мигрантам в стране исхода, тогда как экономическая мотивация всех участников процесса (стран доноров и реципиентов, мировой финансовой системы и глобальных монополий) остаются не до конца проявленными.

Чтобы приблизиться к пониманию скрытых механизмов процесса рассмотрим демографическую и миграционную политику и сложившуюся в ее результате ситуацию в странах, которые с большим или меньшим основанием можно отнести к Евроатлантической цивилизации (табл. 1). Первое, что бросается в глаза - разительный контраст ситуации на разных берегах Атлантического океана. Если в США и Канаде доминирует рост населения за счет детей, родившихся в стране (при сопоставимом влиянии на динамику роста населения миграционных процессов), то в Евросоюзе четко прослеживается дифференциация его членов на «старую» и «новую» Европу, для которых характерны разнонаправленные миграционные процессы. В частности, во всех «старых» странах ЕС (кроме Германии) за последние двадцать лет наблюдается рост численности населения, тогда как в «новых» странах (кроме Чехии и Словении) численность населения уменьшилась. Особенно сильно уменьшилась численность населения в Латвии и Болгарии.

Дело в том, что с точки зрения рынка идеальным является бездетный гражданин, обремененный вредными привычками и пристрастиями. Именно в этом случае он, в максимальной степени, потребляет продукцию и услуги национальной (европейской) экономики. При наличии детей происходит перераспределение расходов семьи в пользу стран, производящих материальную продукцию: либо в пользу Восточной Европы, либо Китая или Юго-Восточной Азии, поскольку «Памперсы» производятся в Эстонии, большинство игрушек - в Китае и т.д. Для организации конкурентоспособного производства этих массовых и трудоемких товаров в странах «старой» Европы там слишком высок уровень оплаты труда (табл.2).

Таблица 1

Демографическая ситуация в некоторых странах

Страна	Численность населения в 1998г., тыс. чел.	Численность населения в 2018г., тыс. чел.	2018 г. к 1998 г.,	Естественный прирост населения в 2018г., тыс. чел.	Число мигрантов в 2018г., тыс. чел.	Прибавка (убыль) населения в 2018г., (%)
«Старые» члены ЕС						

1. Австрия	8102	8440	104, 2	-8,8	10,8	2,0(0,03)
2. Великобритания	58780	64931	110, 5	135,8	117,6	251,4(0,39)
3. Германия	82012	79806	97,3	-150,0	30,9	- 118,9(0,15)
4. Греция	10470	11126	106, 3	-11,8	18,3	6,5(0,06)
5. Италия	57381	60471	105, 4	-27,9	205,7	177,8(0,3)
6. Нидерланды	15567	16986	109, 1	16,4	27,8	44,2(0,26)
7. Франция	58700	66918	114, 0	164,9	68,2	233,0(0,35)
«Новые» члены ЕС						
8. Болгария	8366	7095	84,8	-26,0	-14,7	- 40,7(0,58)
9. Венгрия	10174	9858	96,8	-21,8	9,8	- 12,0(0,13)
10. Латвия	2458	1989	80,9	-5,3	-3,4	-8,6(0,44)
11. Польша	38639	38446	99,5	-4,4	-12,9	- 17,3(0,05)
12. Румыния	22670	19889	87,8	-32,3	-3,7	- 36,0(0,19)
13. Словения	1990	2045	102, 8	-3,0	0,6	-2,4(0,12)
14. Чехия	10299	10464	101, 6	-16,1	7,3	-8,9(0,09)
Сев. Африка, Ближний и Средний Восток						
15. Алжир	29476	40172	136, 3	328,2	-7,4	320,8(0,8)
16. Египет	62110	86686	139, 6	1136,6	-12,1	1124,5(1,3)
17. Индия	939420	1298709	138, 3	11859	-105,5	11753(0,91)
18. Марокко	27620	33820	122, 5	333,8	-87,2	246,7(0,73)
19. Турция	62690	77420	123, 5	622,3	26,8	649,1(0,84)
Северная Америка и Россия						
20. Канада	29784	35786	120, 2	256,8	139,6	196,4(0,55)
21. США	265455	325504	122, 6	1216,2	986,3	2202,5(0,68)

22.Россия	146739	143667	97,9	17,7	54,1	71,8(0,05)
-----------	--------	--------	------	------	------	------------

Кроме роста материальных потребностей семья с детьми вынуждена ограничивать свои расходы на развлечения, поскольку для воспитания детей требуется время, которое в противном случае могло бы быть потрачено на посещение различных заведений индустрии развлечения. Экономические последствия смены поведения граждан, обзаводящихся детьми, заключаются в том, что появление детей стимулируют рост ВВП Китая (или иной страны «третьего мира»), а их отсутствие дает дополнительное развитие для национальной экономики. Именно в этом следует искать экономические истоки поразительной толерантности европейцев, их отказа от традиционных ценностей в пользу, например, идеологии сексуальных меньшинств. Люди этой специфической категории (ЛГБТ - сообщество) также являются оптимальными потребителями услуг нематериальной экономики, поэтому финансисты евроатлантической цивилизации всячески стимулируют численный рост этой группы населения.

Таблица 2

Заработная плата в странах-донорах мигрантов и странах-реципиентах \$/мес.

Страны-реципиенты	По паритету покупательной способности	После принудительных вычетов	Страны-доноры	По паритету покупательной способности	После принудительных вычетов
1.Австрия	3437	2796	1.Венгрия	1374	696
2.Бельгия	3035	2627	2.Греция	2300	964
3.Германия	2720	2824	3.Латвия	1098	616
4.Испания	2352	2220	4.Литва	1109	699
5.Италия	2445	2610	5.Польша	1536	983
6.Канада	2724	2573	6.Россия	534	450
7.США	3263	3541	7.Румыния	954	485
8.Финляндия	2925	2901	8.Турция	1731	634
9.Франция	2886	2616	9.Чехия	1786	963
10.Швеция	3023	3133	10.Эстония	1039	995

В результате многолетней целенаправленной пропаганды население «старой» Европы катастрофически стареет и (судя по

данным из табл. 1) в большинстве стран в 2015 году смертность превышала рождаемость. Что касается Великобритании и Франции, то там положительный баланс между рождаемостью и смертностью поддерживают мигранты из Южной Азии (Великобритания) или Северной Африки (Франция), составляющие уже значительную долю населения этих стран. В Великобритании «белое» большинство сократилось до 86% населения, а во Франции 13% рождений приходится на семьи, в которых оба родителя иммигранты и еще 15% - где иммигрантом является один из родителей.

Наиболее массовой в настоящее время является трудовая миграция. Ее главным стимулом является уровень заработной платы. Поскольку в глобальной миграции большую роль также играет демография и политика, то процесс был исследован на примере межрегиональной миграции населения в России. Данные, приведенные в табл. 2, также свидетельствуют о том, что двух-трехкратное преимущество в заработной плате является непреодолимым аргументом в выборе направления миграции. Именно поэтому из Прибалтики нет исхода русских в Россию, несмотря на проблемы с языком, гражданством и иными элементами дискриминации по национальному признаку.

Следует иметь в виду, что кроме трудовой миграции существуют и другие ее виды, в частности, многие люди меняют место жительства в интересах развития своего бизнеса. Этим побудительным мотивом воспользовалась Великобритания, привлекая большое число состоятельных иммигрантов. Это относится как к россиянам, осевшим в большом количестве в Большом Лондоне, так и к выходцам из ее бывших колоний. Значительная часть выходцев из Индии и Пакистана не довольствуются ролью разнорабочих, а имеют в Соединенном Королевстве свой бизнес.

По пути Великобритании пытаются идти и страны Прибалтики. Так, чтобы получить вид на жительство в Латвии необходимо приобрести на определенную сумму недвижимость. По сути, такие иммигранты становятся инвесторами и налогоплательщиками, чьи финансовые и имущественные права надежно защищены законами Евросоюза.

Для России именно этот тип эмиграции (наряду с «утечкой мозгов») характерен наибольшими негативными последствиями. Ведь исход из страны наиболее активной, образованной и состоятельной части населения обрекает ее на продолжительный застой и необратимую деградацию [3].

С этой точки зрения стимулирование миграции со стороны стран-реципиентов является также и элементом политики сдерживания по отношению к стране-донору. Таким образом, Евросоюз и США поддерживают свою конкурентоспособность и получают огромную интеллектуальную ренту, являющуюся следствием политики научно-технологического империализма.

Более того, как это ни покажется парадоксальным, финансовая система Европы выиграет от более дорогого газа, даже если его в сжиженном виде придется доставлять из США. Это обусловлено тем, что европейское материальное производство постоянно уменьшает свои объемы и на мировом рынке участвует при этом не в конкуренции издержек, а в конкуренции качества и брэндов, для которой дополнительные затраты не критичны. Кроме того, большая часть энергоресурсов поставляется непосредственно домохозяйствам (в виде коммунальных услуг) или инфраструктурным предприятиям муниципалитетов, не имеющим возможности выбора поставщика. Большие платежи со стороны населения требуют большего объема денег в экономике и также создают иллюзию благополучия и экономического роста. Увеличение в семейном бюджете доли расходов на коммунальные нужды должно компенсироваться их уменьшением на продукцию и услуги стран «третьего мира». То есть средний европеец может отказаться от приобретения какого-то гаджета, произведенного в Китае, или вместо Мальдивских островов провести отпуск в Египте.

Таким образом, все геополитические решения и тенденции имеют под собой однозначные экономические основания. Поэтому в долгосрочном прогнозировании развития отношений со странами ЕС следует базироваться не на своих представлениях о потенциальной выгоде или ущербе того или иного конкретного проекта, а прослеживать причинно-следственную связь между намечаемыми действиями и обеспечением возможности устойчивого функционирования и роста финансовой системы Евросоюза, являющееся для его руководства приоритетной задачей. С этой же точки зрения следует провести научную экспертизу проектов Правительства РФ по ускоренному развитию Дальнего Востока с разворотом на 180 миграционных потоков, которые экономически недостаточно мотивированы.

Список литературы

1. Волох В. Миграционная политика России//Власть. 2009. №4. С.81-85.

2. Территориальная организация населения: учебное пособие. 2013.
3. Демография: учебно-практическое пособие для вузов. Под ред. С.Н. Лысенко 2013.
4. Территориальная организация населения: учебное пособие. Под общ. ред. В. Г. Глушковой. 2012

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Хорошун Н.А.

канд. соц. наук., доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Шамаева Н.В.

*ведущий специалист регионального научно-методического
центра профессиональной адаптации и трудоустройства специа-
листов,*

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что осуществляется благодаря разработке кадровой политики организации. Современный этап развития экономики России характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора. В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой организации являются её сотрудники. В последнее время ясно очерчивается тенденция к системному использованию все более новых подходов к разработке кадровой политики организации, следовательно, появляется необходимость в ее оптимизации.

Кадровая политика организации определяет цели, связанные с отношением этой организации к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами и неправительственными организациями), а также цели, связанные с отношением организации к своему персоналу (участие в управлении, стиль руководства, совершенствование системы профессионального обучения, социальные вопросы и т.д.). Планы в сфере кадровой политики организации связаны, прежде всего, с функцией мотивации.

Современные кадровые службы постепенно превращаются в центры по разработке и реализации стратегии организации труда, цель которой повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программ развития кадров, обеспечение справедливой оплаты труда и т.д. Иными словами, кадровая политика становится мощным стратегическим инструментом системы управления персоналом организации.

Система кадрового обеспечения организации связана с разработкой и реализацией кадровой политики, включающей отбор, найм, размещение трудовых ресурсов; адаптацию, обучение и подготовку работников; продвижение по службе, карьеру; методы стимулирования труда; условия работы; преодоление конфликтных ситуаций в коллективе.

Таким образом, современные условия жизнедеятельности предъявляют повышенные требования к построению и формированию системы кадрового обеспечения, что проявляется в ее умении приспосабливаться к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы, а также, необходимости учитывать перспективы развития организации в целом во многом заставляют обратиться к проблематике формирования и совершенствования кадровой политики организации.

Несомненною важность имеет высокая значимость и потенциал грамотно сформированной кадровой политики, которая позволяет обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и сохранения кадров организации в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Такие классики менеджмента, как М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури внесли видимый вклад в исследование вопросов формирования кадровой политики. Среди зарубежных исследователей проблем теории и практики управления человеческими ресурсами следует отметить работы таких ученых, как: М. Армстронг, Б. Дэвидсон, Р. Грегори, М. Райли, Я.Фитценц и др.

В последнее время большой интерес в научных кругах вызывает проблема применения новых подходов при решении практических проблем управления персоналом. Рассмотрению этих вопросов посвящены работы Ананькина Е.А., Данилочкина С.В., Карташова С.А., Фалько С.Г. и ряда других отечественных экономистов.

Несмотря на обилие научных трудов, посвященных различным аспектам кадровой политики, внимание ученых, как правило, акцентировалось на применение функционального подхода к рабо-

те с персоналом. Исследований, связанных с отработкой механизма практической разработки кадровой политики организации, далеко недостаточно. В связи с этим, разработка моделей такого механизма, который позволит повысить качество работы с персоналом, призвана обеспечить эффективность кадровой работы и ее соответствие инновационной модели развития российской экономики.

Стратегия кадровой политики подчинена общей стратегии организации, ее стратегическому планированию. Менеджмент персонала определяется целями и задачами организации. Его функции связаны с обеспечением и поддержанием работоспособности персонала.

Кадровая политика – один из важнейших инструментов активного воздействия на все процессы, происходящие в коллективе, в том числе и на развитие экономики страны, так как решение многих хозяйственных вопросов, во многом зависит от правильности использования кадров. Работа с кадрами относится к ключевым моментам деятельности любого предприятия как элемента экономики государства.

В современной литературе существует много различных точек зрения по определению понятия «кадровая политика». Например, А.В.Крушельницкая и Д.П. Мельничук считают, что: «Кадровая политика – это совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по формированию, воспроизводству, развитию и использованию персонала, создание оптимальных условий труда, его мотивации и стимулирования».

По мнению А.К. Саакяна, «кадровая политика – система целей, принципов и форм, методов и критериев работы с кадрами, причем распространяется это положение на весь коллектив занятых, в рамках которого осуществляется управление».

Английский специалист в области кадрового менеджмента Д. Грест считает, что кадровая политика организаций должна обеспечить: организационную интеграцию высшего руководство и линейных руководителей. Они разрабатывают хорошо скоординированную стратегию управления человеческими ресурсами и реализуют ее в своей оперативной работе, взаимодействуя с функциональными подразделениями.

Обобщая приведенные определения, можно сказать, что *кадровая политика* – это генеральное направление кадровой работы, включающее совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание

высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка. Система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы.

К основным направлениям кадровой политики можно отнести:

- прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий;
- разработка программ развития персонала с целью решения текущих и будущих задач организации;
- разработка мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, создание современных систем подбора и отбора персонала, проведение маркетинговой деятельности в области персонала, разработка программ занятости, усиление стимулирующей роли оплаты труда, разработка социальных программ и т.д.

Назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии стратегии развития организации, ставить проблемы и ставить задачи, находить способы достижения целей. Для достижения поставленных целей особенно важно обеспечить необходимую организацию производственного поведения каждого из ее сотрудников. Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития.

Главным *объектом кадровой политики* предприятия является – персонал. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Основной целью кадровой политики является своевременное обеспечение оптимального баланса процессов комплектования, сохранения персонала, его развития в соответствии с потребностями предприятия, требований действующего законодательства и положения на рынке труда.

Задачи кадровой политики предприятия могут быть решены по-разному, при этом существуют альтернативы:

- увольнять работников или сохранять;
- проводить подготовку работников самостоятельно или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;

- проводить набор персонала из внешних источников или переучивать работников, подлежащих увольнению с предприятия;
- проводить дополнительный набор персонала или удовлетвориться существующим количеством при более рациональном его использовании;
- вкладывать деньги в подготовку «дешевых», но узкоспециализированных работников, или «дорогих», но широкопрофильных специалистов.

Требования к кадровой политике – она должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия; достаточно гибкой (для работников лучше, если она стабильна, для организации, если динамична); экономически обоснованной; обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Механизм реализации кадровой политики – это система планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и других мер для решения кадровых проблем и удовлетворения потребностей организации в персонале. На основе концепции и принципов управления персоналом разрабатывают кадровую политику – основные направления, формы, методы и критерии работы с персоналом, направленные на повышение эффективности его использования и деятельности организации в целом.

Вложения в кадровый потенциал фирмы стали неперенным условием завоевания и сохранения устойчивых позиций на рынке. Эти требования начали учитываться в стратегии кадровой политики ведущих компаний еще в 1970-е гг. Высшее руководство стремится повысить компетентность и роль кадровых служб, понимая их важность для развития компаний. Это подкрепляется серьезными финансовыми вливаниями, причем затраты на кадровое регулирование, переподготовку и обучение сотрудников

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. М.: Омега-Л, 2013. 825 с.
2. Дэвидсон Б. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М.: ИНФРА-М, 2010. 359с.;
3. Крушельницкая А.В. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2014. 32 с.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М.: Омега-Л, 2010. 128 с.

5. Саакян А.К. Управление персоналом в организации. Кадровая политика. Мотивация. СПб., 2012. 39 с.

6. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия. М.: Проспект, 2014. 272с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Шамаева О.П.

канд. соц. наук., доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Хорошун М.В.

врач, анестезиолог-реаниматолог

ОГБУЗ ГБ №2

Управление персоналом – это управление в условиях рынка, вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение определенных намеченных целей путем рационального использования трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

На сегодняшний день велика потребность в совершенствовании системы управления профессиональным развитием персонала, что детерминировано следующими обстоятельствами:

– неотъемлемой частью системы управления персоналом является развитие человеческих ресурсов, основная идея которого заключается в представлении затрат на обучение не как безвозвратных расходов, а как прибыльных капиталовложений в человеческий капитал.

– программа развития персонала способствует формированию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией.

Управление персоналом организации есть формирование и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала, способного эффективно реализовать планы развития организации. Под персоналом предприятия подразумевается вся совокупность работников предприятия, обладающих определенной квалификацией и практическими навыками работы. Для организации управлять профессиональным развитием своих сотрудников значит координиро-

вать достижение работниками соответствующих требованиям организации уровнем содержания компетенций и личностных характеристик. Человеческие ресурсы в настоящее время становятся главной составляющей всех бизнес процессов организации и являются залогом ее успешности.

Результативность труда сотрудников организации зависит от совокупности действий администрации, одним из которых является профессиональное развитие, обеспечивающее соответствие и рост потенциала качественных характеристик работников текущим и перспективным требованиям.

Профессиональное развитие – это процесс, в результате которого человеку удается сохранить качество и уровень своих профессиональных навыков и умений в течение всей своей жизни.

Профессиональное развитие требует от человека осознанного, направленного, активного обучения. Такое обучение отличается от всех остальных форм, поскольку оно не назначено сверху. Человек сам решает, в каком направлении ему необходимо развиваться, какими способами получать информацию, каким образом её осваивать и т.д.

Следовательно, *управление профессиональным развитием персонала* – это процесс целенаправленной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, направленной на формирование определенных компетенций сотрудников. Основная цель профессионального развития работников *с точки зрения организации* – повышение эффективности (максимизация) результатов использования персонала посредством реализации поставленных организацией целей, улучшения производственного потенциала коллектива и социально-психологического климата. *С позиции работников организации*, профессиональное развитие заключается в формировании и постоянном обогащении личностных характеристик, профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы им для эффективного исполнения своих должностных функций, прав и обязанностей.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что профессиональное развитие есть результат взаимодействия потребностей и требований организации с характеристиками и интересами конкретного работника.

Неотъемлемой частью системы управления персоналом является развитие человеческих ресурсов, основная идея которого заключается в представлении затрат на обучение не как безвозврат-

ных расходов, а как прибыльных капиталовложений в человеческий капитал.

Вершин профессионального мастерства можно достигать всю жизнь, постоянно совершенствуя свое мастерство, отыскивая в себе новые таланты и способности. Профессионализм рассматривается как высокий уровень овладения профессией, а также как состояние, владение неким абстрактным систематизированным набором знаний и навыков в сочетании с основополагающей этической составляющей – служению обществу.

Таким образом, управление профессиональным развитием персонала представляет собой систему, основными подсистемами которой являются:

- деловая карьера;
- обучение персонала;
- мотивация и стимулирование;
- работа с кадровым резервом;
- мониторинг развития и аттестация.

Развитие является стратегической функцией кадрового менеджмента. В настоящее время в теории и практике вопрос о сущности понятия «развитие» исследован недостаточно. В практической деятельности в сфере управления кадрами организации под развитием понимают обучение персонала.

Особое значение сегодня придается воплощению в жизнь концепций «школы трех поколений» (современный человек должен учиться всю жизнь: получить образование, профессию, сохранять квалификацию, расширять кругозор, переквалифицироваться и повышать квалификацию) и «школы непрерывного обучения» (персонал каждой организации должен учиться на протяжении всей трудовой деятельности – в основном за счет организации).

Таким образом, главная задача развития персонала заключается в целенаправленном процессе повышения квалификации для специальной деятельности, в повышении внутривыпускной мобильности и занятости сотрудников.

Список литературы

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Экзамен, 2010 416 с.
2. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. 752 с.

3. Деркач А.А. Технология эффективной профессиональной деятельности. М., 2010. 398 с.
4. Армстронг М. Бэрон. Управление эффективностью работы. Пер с англ. М.: НИРРО, 2012.

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

НЕКОТОРЫЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ КОНВЕНЦИИ ООН ПРОТИВ КОРРУПЦИИ

Булатов Е.В.

канд. юрид. наук, доцент

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

Конвенция Организации Объединённых Наций против коррупции (UNCAC), принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 2003 году [1], была ратифицирована Россией 8 марта 2006 года Федеральным законом № 40-ФЗ [2]. По большей части современное законодательство Российской Федерации соответствует положениям Конвенции ООН против коррупции (далее – Конвенция), но в тоже время существуют определенные недоработки и сложности, связанные с имплементацией некоторых статей данной Конвенции и их применением на практике.

В настоящее время на официальном уровне в России остается дискуссионным вопрос о введении в отечественное законодательство ст. 20 Конвенции, предполагающей наличие в национальном законодательстве уголовной ответственности за незаконное обогащение государственных чиновников (эта статья Конвенции не ратифицирована РФ). Распространено мнение, что введение соответствующей уголовной ответственности за незаконное обогащение противоречит конституционным (ч. 2 ст. 49 Конституции РФ), уголовно-правовым (ст. 5, 14 Уголовного кодекса РФ) и уголовно-процессуальным (ст. 14 Уголовно-процессуального кодекса РФ) принципам законодательства РФ. Приверженцы такой позиции считают, что имплементация ст. 20 Конвенции ООН против коррупции будет вступать в противоречие с принципом презумпции невиновности.

Вместе с тем, в Определении Конституционного Суда РФ от 15.11.2001 № 277-О [3] указано, что согласно ч. 1 ст. 37 Конститу-

ции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В то же время это право не предполагает обязанности государства обеспечить занятие гражданином конкретной должности и не исключает возможности закрепления в законе специальных требований к лицам, осуществляющим определенные виды деятельности в органах государственной и муниципальной власти. В Определении от 30.09.2004 № 299-О Конституционный Суд РФ дополнительно указал, что гражданин, пожелавший реализовывать конституционное право, предусмотренное ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, при осуществлении деятельности в органах государственной власти и местного самоуправления добровольно принимает условия, ограничения и преимущества, с которыми связан приобретаемый им публично-правовой статус должностного лица, и выполняет соответствующие требования согласно установленной законом процедуре, что не влечет ограничения или нарушения конституционных прав этого гражданина [4].

Вышеизложенная позиция позволяет заключить, что никакие положения Конституции РФ и основополагающие принципы внутреннего законодательства РФ не препятствуют распространению юрисдикции РФ в отношении деяний, признанных преступными согласно ст. 20 Конвенции ООН против коррупции. Соответственно, ратификация названной статьи будет способствовать повышению эффективности борьбы с организованной преступностью, а также противодействию коррупционных проявлений.

Попытка законодательно закрепить ответственность за неосновательное обогащение должностных лиц предпринята в Федеральном законе от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» [5]. В соответствии со ст. 17 названного закона Генеральный прокурор РФ или подчиненные ему прокуроры при получении материалов, свидетельствующих о несоответствии доходов и расходов ряда должностных лиц, в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обращаются в суд с заявлением об обращении в доход РФ имущества должностного лица, превышающего его официальный доход за 3 года, если не представлено сведений, подтверждающих легальность происхождения этого имущества. Безусловно, следует приветствовать появление в отечественной правовой системе указанного Федерального закона, однако он лишь частично решает обозначенную выше проблему, поскольку устанавливает не уголовную

(как это определено Конвенцией), а лишь гражданско-правовую ответственность за неосновательное обогащение чиновников.

Российское уголовное законодательство предусматривает ответственность за легализацию (отмывание) денежных средств или иного имущества, приобретенных лицом в результате совершения им преступления (ст. 174-1 Уголовного кодекса РФ). Уголовная ответственность также предусмотрена за легализацию (отмывание) денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем (ст. 174 УК РФ). При этом связь между коррупционными действиями и отмыванием денежных средств не прослеживается, что является пробелом в действующем законодательстве, с точки зрения его соответствия международным стандартам Конвенции ООН против коррупции.

Еще одним значимым аспектом в контексте рассматриваемой проблематики является отсутствие в российском законодательстве уголовной ответственности юридических лиц, которая присутствует в тексте Конвенции. По законодательству РФ юридические лица, как известно, могут привлекаться лишь к административной и гражданско-правовой ответственности. Для легитимации в России уголовной ответственности юридических лиц необходимо изменение не только законодательных норм, но и отказ от базовых принципов уголовно-правовой политики нашего государства, которая основывается на признании в качестве субъекта преступления исключительно вменяемого и виновного физического лица.

Таким образом, по действующему отечественному законодательству за совершение правонарушений коррупционного характера, юридическое лицо может быть привлечено практически только к административной ответственности. При этом привлечение юридического лица к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений не исключает привлечения конкретных физических лиц, участвовавших в совершении коррупционных правонарушений, к ответственности уголовной или административной.

Наконец, следует обратить внимание на то обстоятельство, что российское законодательство не предусматривает защиту заявителей по антикоррупционным делам, поскольку у заявителей о коррупции нет отдельного особого процессуального статуса. В апреле 2013 г. вступил в силу Указ Президента № 310 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции». При этом правам заявителей уделено всего два пункта, которые не могут быть оценены как достаточные в

рамках выполнения РФ обязательств по ст. 33 Конвенции ООН против коррупции и Антикоррупционному Плану действий (Приложение III к Рамочному соглашению «Группы 20» Самитта в Сеуле в 2010 г. по обеспечению уверенного, устойчивого и сбалансированного экономического роста [6]), которые предусматривают обязанность сторон принять до конца 2012 года законодательные акты, направленные на защиту заявителей о случаях коррупции.

Итак, можно сделать вывод о том, что большинство положений Конвенции ООН против коррупции реализуется в российском законодательстве полностью или частично. Однако возникают определенные сложности с применением отдельных положений Конвенции на практике. Данные проблемы связаны, прежде всего, с тем, что политические обещания редко ведут к реальным действиям.

Возможные рекомендации для повышения уровня борьбы с коррупцией, исходя из анализа результатов имплементации Конвенции: распространить конфискацию имущества на все коррупционные составы; принять закон, позволяющий привлекать к уголовной ответственности юридические лица за совершение коррупционных правонарушений; принять законодательство, связанное с предоставлением защиты заявителям о коррупции, создать специальный орган, обеспечивающий данную защиту; ужесточить санкции за коррупционные преступления и установить режим исключительной криминализации коррупционных преступлений; повысить уровень осведомленности гражданского общества о механизмах мониторинга деятельности органов власти [7].

Список литературы

1. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень международных договоров. – 2006. – № 10. – С. 7-54.
2. О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции: Федеральный закон от 08.03.2006 № 40-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 12. – Ст. 1231.
3. Вестник Конституционного Суда РФ. – № 2. – 2002. – С. 27-28.
4. Вестник Конституционного Суда РФ. – № 1. – 2005. – С. 14-15.
5. О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: Федеральный

закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 50 (часть 4). – Ст. 6953.

6. Приложение III к Декларации саммита «Группы двадцати» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/supplement/771> (Дата обращения: 10.09.18)

7. Анализ результатов имплементации Конвенции ООН против коррупции в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://jour.isras.ru/index.php/vlast/article/view/2909> (Дата обращения: 10.09.18).

ТРУДОВЫЕ ПОДВИГИ СОВЕТСКИХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ: ПО МАТЕРИАЛАМ СЕВЕРО-ДОНЕЦКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ ЗА 1941 г.

Буряк Ю. Ю.

канд. ист. наук, доцент,

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

Одним из ключевых вопросов исследования факторов, повлиявших на благоприятный исход, Великой Отечественной войны, является изучение морально-психологического состояния тружеников тыла и транспорта, обеспечивавших потребности Красной Армии в минувшей войне. В частности, роль трудовых достижений в выполнении плана перевозок и эвакуации на начальном этапе войны. По нашему мнению, это был самый драматичный и трудный период работы отечественного железнодорожного транспорта.

Актуальность статьи состоит в том, что в современной исторической науке отсутствуют обобщающие исследования, которые касаются работы железных дорог Донбасса на начальном этапе Великой Отечественной войны. В советской историографии не полностью освещены условия, в которых труженикам магистралей СССР приходилось работать в первые месяцы войны, выполнять задачи по снабжению Красной Армии и обеспечению потребностей экономики страны. Исходя из выше сказанного, основной целью статьи является комплексное изучение трудовых подвигов железнодорожников Северо-Донецкой дороги как основной угольной магистрали СССР, систематизация негативных факторов, повлиявших на работу железной дороги в течение июня – сентября 1941 г., для

объективной оценки вклада работников железных дорог Донбасса в борьбу против нацистов. Хронологическими рамками исследования являются 22 июня 1941 г., день начала Великой Отечественной войны – 29 сентября 1941 г. (начало Донбасско-Ростовской оборонительной операции), ставшее началом периода обороны Донбасса. Географические рамки исследования: в течение выше указанного периода Северо-Донецкая магистраль обслуживала социальные и экономические потребности Ворошиловградской (ныне Луганской) области, северо-восточных районов Сталинской (ныне Донецкой) и восточной части Харьковской областей УССР, частично Ростовской и Курской областей РСФСР.

С первых дней войны большая часть железнодорожников Донбасса откликнулась на призыв руководства СССР отдать все силы на борьбу с нацистами. Несмотря на это, на Северо-Донецкой железной дороге наблюдалось катастрофическое падение объемов погрузки народно-хозяйственных грузов. Ярким тому примером являются статистические данные о снижении погрузок угля как основного груза на магистрали в течение июня – сентября 1941 г. [1, 2]. Это в свою очередь крайне негативно отразилось на работе тыловых предприятий Европейской части СССР и в конечном итоге на снабжении Красной Армии в 1941 – 1942 гг.

Стоит отметить, что основными причинами уменьшения перевозок угля на Северо-Донецкой железной дороге стали: стремительный рост воинских и эвакуационных перевозок в связи с началом войны, что в свою очередь отрицательно отразилось на пропускной способности магистрали; дефицит рабочей силы в регионе в связи с массовым уходом мужского населения на фронт; начавшиеся с конца июля 1941 г. регулярные бомбежки объектов железной дороги со стороны врага; дефицит подвижного состава, часть которого была переведена на обслуживание воинских и эвакуационных перевозок; присутствие в работе железнодорожников халатности и нарушений трудовой дисциплины, а также пассивного сопротивления сталинскому режиму среди части железнодорожников. Так, в период с 22 июня по 29 сентября 1941 г. управлением Северо-Донецкой железной дороги было зафиксировано более 30 случаев грубейших нарушений в работе сотрудников Северо-Донецкой магистрали, среди которых было: употребление спиртных напитков в рабочее время, халатное отношение к светомаскировке, финансовые махинации, невыполнение приказов начальника железной дороги, крушение поезда 30 июля 1941 г., повлекшее за собой человеческие жертвы, систематическое невыполнение гра-

фика движения поездов, задержка продвижения воинских грузов и т.д. Около 37% зафиксированных нарушений относится к службе движения, приблизительно 17% – к службе пути, по 3% – к службе связи и вагонному хозяйству, по 8% – к паровозной, грузовой, финансовой и материально-технической службам, карьерному хозяйству Северо-Донецкой железной дороги. Все это требовало изыскания дополнительных средств и резервов со стороны руководства железной дороги для устранения выше указанных нарушений и выполнения поставленных задач по перевозке грузов и населения.

В 1941 г. начальником Северо-Донецкой железной дороги являлся основатель движения железнодорожников СССР за повышение показателей в работе транспорта – П.Ф. Кривонос. С первых месяцев войны он проявил себя в качестве талантливого руководителя и организатора на магистрали. Понимая военно-стратегическое и общеэкономическое значение для Советского Союза Северо-Донецкой железной дороги, он в первые же дни войны своим указом перевел работу хозяйства дороги на военный лад [4, с. 72]. На транспорте увеличили рабочий день. Отменили отпуска. Возвратились на производство многие пенсионеры. Большую помощь оказывали домохозяйки, заменившие мобилизованных на фронт мужей, братьев, сыновей. Около 300 женщин Ворошиловградского отделения Северо-Донецкой магистрали изъявили желание овладеть профессиями помощников машинистов, коцегаров, связистов, ремонтников [6, с. 25]. За несколько дней с Северо-Донецкой железной дороги было переброшено на западные магистрали 70 паровозов с бригадами и 680 лучших специалистов-железнодорожников в помощь фронтовым и прифронтовым магистралям [9, с. 173].

Помимо военно-административных методов в организации работы транспорта, характерной особенностью первых месяцев войны становится массовый трудовой подъем среди простых работников транспорта. Многие железнодорожники перешли на лунинские методы работы, своими силами наладили уход за паровозами, ликвидировали различные повреждения, производили текущий ремонт. Как отмечено в газете «Социалистический Донбасс», в Краснолиманском депо «Север» широко применялось соревнование машинистов на одну поездку. Заключая договор, машинисты обязывались без единой задержки водить поезда. Машинист Бондаренко провел поезд на Купянк, намного превысив техническую скорость. Высокопроизводительно работали бригады на ремонте паровозов. Так, 28 июня 1941 г. в Краснолиманском депо «Юг» комплексная

бригада за одну смену выпустила из ремонта паровоз, выполнив задание на 224 %. Стахановскими делами железнодорожники Северо-Донецкой магистрали укрепляли тыл Красной Армии, помогали ей громить коварного врага [10]. Беспрецедентный трудовой героизм проявляли краснолиманские машинисты, работавшие на оборону Родины. Паровозная бригада тов. Вороны восстановила завалившуюся арку паровоза своими силами на горячем локомотиве. Тем самым обеспечила своевременный выход паровоза на линию и не сорвала график грузоперевозок [3]. Управление, политотдел и дорпрофсоюз Северо-Донецкой дороги учредили Книгу почета отличников. В нее заносились имена лучших бойцов трудового фронта.

Сотрудники службы движения ускорили практически в 2 раза формирование поездов (15 – 16 составов за смену). Составители поездов экономили время на каждой операции, старались быстрее продвигать каждый вагон. В течение августа – сентября 1941 г. неоднократно проводились на дороге воскресники, а заработанные во время воскресников средства добровольно передавались железнодорожниками в фонд обороны страны. С этого периода работники Северо-Донецкой железной дороги стали ежемесячно перечислять однодневный заработок в фонд обороны [7, с. 124]. Основным для магистрали стал девиз: «Работать не только за себя, но и за товарища, ушедшего на фронт!». В первые месяцы войны коллектив Северо-Донецкой дороги своими силами в исключительно короткие сроки оборудовал несколько бронепоездов, санитарных летучек и банно-прачечных комбинатов. Для партизанских отрядов в железнодорожных депо изготавливались взрыватели, гранаты, мины, противотанковые ежи, бутылки с зажигательной смесью. В основном через Северо-Донецкую магистраль производилась эвакуация населения, промышленных предприятий и сельскохозяйственных грузов с большей части территории УССР вглубь СССР. С начала эвакуации до середины июля 1941 г. производилось демонтажное оборудование шахт и металлургических комбинатов Донбасса, которое в 5597 вагонах вывезли в Кузнецкий и Карагандинский угольный бассейны [5, с. 320]. В условиях постоянных бомбежек со стороны вражеской авиации, в течение первых декад сентября 1941 г. Северо-Донецкой железной дорогой производилась интенсивная погрузка угля с целью обеспечить Москву, Горький и Ленинград топливом на зимний период 1941/1942 гг.

Давала о себе знать привычка к «авралам», а также навыки соревновательных форм организации труда, новаторства и изобретательства, что ускорило адаптацию транспортников к новым усло-

виям работы. С последствиями бомбежек железнодорожники боролись сами. На Северо-Донецкой железной дороге действовало 568 специальных команд численностью 5500 человек, которые гасили пожары, спасали людей [8, с. 663].

Таким образом, для активного сопротивления врагу железнодорожникам Северо-Донецкой дороги приходилось преодолевать негативное влияние военного времени на работу магистрали, которое проявилось в многократном увеличении движения воинских и эвакуационных эшелонов через Донбасс. Это в свою очередь повлекло затруднения в погрузке и дальнейшем продвижении угля и металлов, что отрицательно отразилось на показателях эксплуатационной работы Северо-Донецкой магистрали в течение первых месяцев Великой Отечественной войны. Перед большинством железнодорожников появилась необходимость устранять проявления вредительства и халатного отношения к выполнению своих обязанностей среди отдельной части тружеников железной дороги. В целом успешный перевод Северо-Донецкой железной дороги на военный режим работы в течение июня – сентября 1941 г. в итоге помог задержать наступление немецко-фашистских войск в Донбассе и удерживать здесь оборону до лета 1942 г., тем самым был сделан неоценимый вклад в разрушение планов гитлеровцев по стремительному захвату СССР в 1941 г. Это повлияло на дальнейший ход Великой Отечественной войны и, как итог, победу советского народа над немецко-фашистскими захватчиками.

Список литературы

1. ГАДО (Гос. архив Донецкой области). Ф. Р3938. Оп. 26 доп. Д. 37. Л. 10 – 13.
2. ГАДО. Ф. Р3938. Оп. 26 доп. Д. 38. Л. 2 – 7.
3. Героизм железнодорожников// Социалистический Донбасс. – 1941. – 9 июля.
4. Железнодорожники в Великой Отечественной войне 1941 – 1945/ Под ред. министра путей сообщения Н.С. Конарева. – 2-е изд., доп. – М.: Транспорт. – 1987. – 591 с., ил., табл. – Библиогр.: с. 582 – 586.
5. История железнодорожного транспорта России и Советского Союза. Т.2: 1917 – 1945 гг. – СПб., 1997. – 416 с., ил.
6. Клименко К.Х., Алдакимов Д.К. Пам'ятатимемо донбаські перегони: Нариси. – Донецьк: Донбас, 1992. – 303 с.
7. Кривонос П.Ф. Магистрали жизни/ Лит. запись, примеч. и послесл. Н.К. Симоновича. – К.: Полтиздат Украины, 1986. – 248 с.

8. Смолій В.А. Україна у Другій світовій війні: погляд з ХХІ ст. Т.2/ Під ред. В.А. Смолія. – К., 2011. – 943 с.

9. Стальные пути Донбасса/ Под ред. В.В. Приклонского. – Донецк: Донбасс, 1970. – 336 с.

10. Трудовой героизм железнодорожников// Социалистический Донбасс. – 1941. – 2 июля.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЕТЕКТОРА ЛЖИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Зайцева Т.А.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В. Г. Шухова

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ основным условием приема на работу является наличие у трудоустраивающегося деловых качеств (ст. 64 ТК РФ). Работодатель вправе использовать различные методы для выявления деловых качеств работника, то есть использовать научно-обоснованные методы отбора персонала [1]. В зависимости от потребности организации в кадрах потенциальный работник проходит определенные тестовые мероприятия, собеседования, тренинги, что позволяет выявить факт профессиональной пригодности кандидата на должность. В западных странах, в том числе в США, достаточно давно используются в числе других средств отбора персонала – полиграф. Стоит заметить, если работник устраивается на должность, которая связана с работой с денежными средствами или иным имуществом, которое будет находиться в его ведении, и которое может быть похищено, то выявление только положительных профессиональных качеств при традиционной технологии отбора недостаточно. Необходимо выявить также личностные качества работника. При трудоустройстве работодатель делает акцент на достоинствах претендента, опыте работы, а наличие негативных качеств характера и сведений зачастую не выявляется, что необходимо для объективной оценки работника. Для полной и всесторонней оценки работника возможно применение психологической экспертизы путем использования полиграфа. Это позволяет работодателю получить предположительные данные о тех или иных событиях из жизни претендента на должность.

В практику коммерческих организаций России использование полиграфа пришло относительно неравно. В основном, таким мето-

дом проверяются лица, которые устраиваются на работу в силовые и государственные военные структуры. Изначально же полиграф применялся для проведения психологической экспертизы в рамках уголовного судопроизводства. Применение полиграфа в трудовой сфере обусловлено возможностью выявить такие факты в биографии претендента на вакансию, которые никакие другие оборочные процедуры показать не смогут, а именно: склонность к алкоголю, наркомании, кражам. Полиграф дает возможность выявить – не будет ли новичок работать на конкурентов, что повлечет утечку конфиденциальной информации. Помимо того, полиграф сможет показать склонность человека к туеядству и безделью.

Применение полиграфа в западных странах регламентировано законодательством, что дает возможность четко ориентироваться в этом направлении и работодателю, и работникам. В связи с этим является достаточно актуальным прояснение вопроса о правовом регулировании мероприятий, связанных с применением полиграфа в отношении претендентов на должность, в России. Данные услуги предлагают работодателю зарегистрированные в установленном порядке юридические лица, прошедшие профессиональную аккредитацию Министерства внутренних дел. Отношения между работодателем и организацией, которая предоставляет услуги по экспертизе с использованием полиграфа, строятся на договоренной основе. Использованием работодателем полиграфа трудовым законодательством не предусмотрено, поэтому для исследования вопроса о правовом регулировании данной процедуры в трудовой сфере, необходимо пользоваться иными нормативными документами, в которых регламентируется проведение психофизиологической экспертизы таким способом. Косвенно возможность применения полиграфа предусмотрена федеральным законом “Об оперативно-розыскной деятельности”. В соответствии с этим законом в рамках проведения оперативно-розыскных мероприятий сотрудники полиции вправе применять технические средства для достижения целей своей деятельности. При этом в федеральном законе сказано, что применение технических средств не должно наносить ущерб жизни и здоровью людей [2]. Дополнительно проведение психологической экспертизы с использованием полиграфа регулируется различными внутренними инструкциями Федеральной Службы безопасности и Министерства внутренних дел. Эти документы устанавливают порядок проведения экспертизы по вопросам уголовного судопроизводства, а также в отношении потенциальных сотрудников правоохранительных органов. Именно это дает основание

проецировать вышеприведённые нормативные акты на трудовые отношения. Проецируя требования законодательства в сфере правоохранительных органов на трудовую сферу в названном аспекте, мы исходим из того, что запрета на применение полиграфа в трудовых правоотношениях нет. Организация, которая проводит экспертизу с помощью полиграфа по заданию работодателя, обязана получить письменное согласие обследуемого лица до проведения подобных действий.

Согласие на проведение психофизиологической экспертизы должно, как минимум, содержать:

- Разъяснение о праве выбора гражданина давать согласие на экспертизу или отказаться от экспертизы;
- Перечень вопросов, по которым будет проводится психофизиологическая экспертиза;
- Разъяснения о праве гражданина в любой момент отказаться от экспертизы;
- Обязательство работодателя использовать результаты экспертизы только для целей рассмотрения возможности приёма кандидата на работу [3].

С учетом требования статьи ст. 64 Трудового кодекса РФ можно сделать вывод о том, что в перечень вопросов при проведении психофизиологической экспертизы кандидата на должность не могут быть включены вопросы о его поле, расе, цвете кожи, национальности, языке, происхождении, об отношении к религии, принадлежности к общественным объединениям и другие вопросы, которые не относятся к деловым качествам кандидата.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что несмотря на то, что применение полиграфа все чаще используется работодателями, причем, не только при отборе персонала, но и оценке сотрудников, выявление уровня их конфликтности и лояльности, использованием работодателем психофизиологической экспертизы в отношении кандидата на работу законодательно не урегулировано [4].

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. От 01.04.2019)
2. Федеральный закон «Об оперативно розыскной деятельности» от 12.08.1995 №144-ФЗ (последняя редакция)
3. Алистархов В.В. Вправе ли работодатель использовать полиграф при приеме на работу? // Управление персоналом. – 2016. - №5. <http://ww.top-personal.ru/issue.html?3600>

РЕВОЛЮЦИИ И ПОСТРЕВОЛЮЦИОННЫЕ ГОДЫ В ИСТОРИИ БЕЛГОРОДА

Лашина Л.С.

канд. истор. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Ломоносова А.В.

студент группы ТПП-11

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Белгородский уезд, как и другие российские регионы, в начале XX века переживал большие потрясения. Самыми значимыми стали Февральская и Октябрьская революции, а также Гражданская война.

Невеселые новости с фронта, гиперинфляция, нехватка продовольствия, разруха в управлении были лишь частью из имеющихся проблем страны.

16 февраля в селе Новостроевка (ныне Грайворонский район) начались первые волнения. Крестьяне под предводительством Шапошникова отказались поставлять продовольственные товары для армии. Указание вице-губернатора Штюмерера об аресте возмущенных не было исполнено из-за предположения уездного исправника о последующей возможности возникновения народных бунтов, которые, как в последствии оказалось, были неизбежны.

В конце февраля 1917 года в Белгород после длительного отсутствия прибыл поезд с вестями о падении самодержавия. Событие стало одновременно и неожиданным, и радостным для народа. В слободе Шебекино даже местный старшина, не поверив рассказам о последней новости, заключил «лжеца» под арест.

Но поначалу революция не дала хода развития в Белгороде по ряду причин:

- Преобладание среди городского населения купцов, ското-промышленников, владельцев пищевых производств, офицеров царской армии и духовенства
- Большая поддержка эсеров, чем большевиков со стороны крестьянства
- Отсутствие большевистских организаций на момент начала Февральской революции.

Основой революции в Белгороде стали железнодорожники и солдаты.

После удачной Февральской революции появилось такое понятие, как двоевластие. С одной стороны, действовало Временное правительство, формирующие исполнительные комитеты. Первые исполкомы появились в Белгороде (возглавлял директор мужской гимназии Линцер) и Грайвороне 6 марта, позднее – в Старом и Новом Осколе, Короче.

Начались аресты за неугодные правительству взгляды. Первыми под расправу попали курский вице-губернатор, начальник железнодорожной станции и глава жандармской охраны.

На другой стороне – Советы. Совет рабочих и солдатских депутатов сформировался неделей позже исполкома и возглавлялся Меранвиль де Сент-Клером, после – в Валуйском гарнизоне, Старом Осколе и Бирюче.

Своё представительство получили поляки: в Белгороде расположился Польский запасной полк. Поляков было настолько много, что их расселяли не только в школах, духовных семинария, но и в домах белгородцев, что вызывало возмущения населения.

Сразу после Февраля поляки сформировали солдатские комитеты. Они не стали поддерживать Временное правительство, а перешли на сторону Ленина и большевиков. 1 июня поляки провели полковой митинг и приняли резолюцию:

«Польские солдаты должны вместе с польским и русским пролетариатом поднять борьбу за победу демократии, после возвращения на родину объединиться с борющимися там польским пролетариатом, чтобы не допустить к власти буржуазный класс» [2].

На основе выступлений возник конфликт между поляками и Временным правительством. В ответ на отправленный полк поляки провели митинг и отказались выполнять приказ. Этой ситуацией воспользовались большевики. Они предложили земской управе выделить полякам продовольствие, топливо и деньги. В ответ полковой комитет согласился подчиниться Белгородскому Совету.

Большевистская партия в Белгороде была создана лишь в июне 1917 года. 15 июня газета «Воля народа» опубликовала объявление:

«Всех граждан города Белгорода, сочувствующих и разделяющих убеждения социал-демократов, просим явиться в здание городского комиссариата 18 июня, в воскресенье, в 6 часов вечера,

для обсуждения вопроса по созданию в г. Белгороде социал-демократической рабочей партии» [2].

Председателем был назначен Иван Густавович Озембловский. В Белгороде он развивал бурную деятельность, готовил пропагандистов и агитаторов, собирал митинги с требованиями свергнуть Временное правительство.

Тем же летом возникает угроза голода, которую сторонники Временного правительства оправдывали нуждами фронта. Но большевики отказались принимать эту идею.

По предложению Машковцева, одного из машинистов локомотивного депо, рабочие начали устраивать обыски на предприятиях купцов, в начале были разорены продуктовые склады купца Голева, а также пекарня Рюмшина. Запасы муки и хлеба были переданы населению. Подобную ревизию продуктов провели и в Старом Осколе. В течение шести дней представители уездного Совета обыскивали склады и магазины, подчистую выгребая имеющееся у купцов продовольствие.

К осени обострилась обстановка в белгородской деревне. Продолжавшаяся мировая война, подрыв производительных сил, агитация вернувшихся с фронта солдат, усиление пропаганды большевиков – эти и другие факторы подтолкнули народ на решительные действия. Крестьянское движение все больше было похоже на войну: вооруженные захваты, разгромы, поджоги помещичьих имений, порубки лесов, террор. Помещики даже просили центральные органы власти прислать вооруженные команды солдат.

Осенью вооруженная сила против крестьян неоднократно применялась в Валуйках, Бирюче, Грайвороне. Нередко случались аресты членов волостных земельных комитетов. Но овладеть ситуацией в деревне Временное правительство так и не смогло.

В такой обстановке в Курскую губернию, и в том числе Белгород, пришло сообщение о вооруженном восстании в Петрограде и свержении Временного правительства [1].

В Белгороде большевики провозгласили свою власть сразу же по получении телеграммы из Петрограда утром 26 октября 1917 г. Газета Белгородского Совета опубликовала написанное В.И. Лениным воззвание «К гражданам России» и принятые Вторым Всероссийским съездом советов «Декрет о мире» и «Декрет о земле». Затем председатель Белгородского Совета опубликовал в той же газете статью «Крушение коалиционного режима», в которой характеризует «обстановку последних дней» в Белгороде и окрестностях:

«Неорганизованный, сумбурный уезд, умышленно оставленный в темноте, невежестве и дикости; горсточка лёгких проходимцев, монополизировавшая право говорить от имени крестьянства и ведущая открытую антинациональную и погромную агитацию» [3].

В других уездных центрах Советы по-прежнему находились под руководством эсеров и меньшевиков, которые отказались признать новую власть, установленную в ходе переворота в Петрограде. Потребовалось некоторое время, чтобы укрепить позиции местных большевиков, ликвидировать эсеро-меньшевистские Советы и создать новые.

1 ноября в газете «Курская жизнь» было объявлено, что вся власть в Белгороде перешла в руки Революционного штаба. Во многом власть большевиков опиралась на Польский запасной полк. Поляки поддерживали партию Ленина, поскольку именно она пообещала им прекращение войны и предоставление независимости Польше.

Процесс распространения и принятия большевистских идей и установления новой власти на территории современной Белгородской области был достаточно трудным и длительным. Для подтверждения истории указывают на результаты выборов в Учредительное собрание 12 ноября 1917 года. В среднем по России большевики получили около 25% голосов избирателей, а эсеры и меньшевики более 60%. В Курской губернии, куда входила большая часть Белгородского края, за большевиков проголосовало лишь 11% избирателей, а за эсеров - 82% [1].

Большевикам потребовалось еще несколько лет гражданской войны, чтобы окончательно сломить сопротивление политических противников и в частности населения.

Белгородский край оказался одним из первых регионов России, втянутых в гражданскую войну. Уже в конце ноября 1917 года в его западной части велись военные действия с привлечением большого количества войск.

После ликвидации Ставки Верховного главнокомандования старой армии в Могилеве около 6 тысяч корниловцев (среди которых большинство составляли солдаты и офицеры), отказавшихся подчиниться большевистскому Совету народных комиссаров (Совнарком), двинулись в эшелонах на Дон, где был поднят антибольшевистский мятеж во главе с генералом Калединым. Двигаясь по Сумской железной дороге, воинские эшелоны прибыли на станцию Готня Грайворонского уезда. Командование корниловцев счита-

ло наиболее безопасным пойти на Дон через Белгород, и от станции эшелоны направились в сторону города.

Прибыв в Томаровку, корниловцы по железнодорожному телеграфу связались с Белгородом, пригласили представителей Польского запасного полка и потребовали оказать содействие в пропуске эшелонов на юг через станцию Белгород. В ответ на это поляки выразили готовность защищать город вместе с отрядом красной гвардии. О намерениях корниловцев пробиваться на Дон через Белгород было сообщено в Москву и Харьков.

23 ноября прибыл Петроградский сводный отряд матросов и рабочих, направленный на борьбу с Калединым. На следующий день из Харькова прибыло еще подкрепление - 30-й пехотный революционный полк и из Севастополя - отряд черноморских моряков.

Утром 25 ноября бронепоезд балтийских моряков вышел на станцию Томаровка. Завязался бой, в результате которого один эшелон корниловцев был разбит, второй - поврежден.

Убедившись, что пройти через Белгород им не удастся, корниловцы приняли решение обойти город севернее, выйти в район села Сажное, там пересечь железную дорогу и продвигаться дальше на юг. Но командование большевистских войск в Белгороде, с одной стороны, организовало преследование корниловцев, а с другой стороны, направило к станции Сажное отряд моряков с бронепоездом, откуда моряки двинулись навстречу корниловцам.

29-30 ноября в районе села шли упорные бои. Корниловцы были выбиты из занимаемых позиций и отступили на северо-запад. В последующие дни они потерпели очередное поражение. 6 декабря у деревни Драгунка произошел последний крупный бой, в результате которого основные силы корниловцев были уничтожены или рассеяны. Пробиться в расположение донского казачества удалось лишь отдельным группам.

Но Гражданская война явилась не последним событием в те годы. В период установления власти большевиков на Украине была затронута значительная часть территории современной Белгородской области.

14 ноября 1917 г. Центральная Рада провозгласила независимость Украины. Но вскоре на Украине сторонники большевиков стали поднимать восстания. При поддержке российских советских частей в январе 1918 г. был взят Киев. Сложившаяся ситуация не понравилась немцам, которые хотели использовать Украину как источник сырья и продовольствия. Немецкие войска не только вы-

били советские части с территории Украины, но и стали наступать в приграничных Воронежской и Курской губерниях, нарушая условия Брестского мира.

9 апреля 1918 г. бои шли за Белгород, а на следующий день город был взят. Белгород, а также оккупированная изрядная часть нынешней территории области были включены в состав Харьковской губернии гетманской Украинской державы. На территории Белгорода и уезда действовала украинская полиция - "державная варта". Под Белгородом остался воевать красный партизанский отряд под командованием М. Трунова [4].

Летом 1918 г. Советская Россия и Германия подписали соглашения о демаркационной линии, которая прошла севернее Белгорода. К Украинской державе гетмана П. П. Скоропадского были присоединены также Грайворон, Борисовка, Вейделевка. Советская Россия была вынуждена признать независимое Украинское государство, поэтому не могла создавать спор о территории. Однако осенью обострилась ситуация на самой Украине, где против гетманской власти выступила директория во главе с С. Петлюрой. Немецкая армия была вынуждена возвращаться на родину из-за развернувшейся в Германии революции. 13 ноября Советская Россия объявила недействительным Брестский договор. Красногвардейские части начали наступление. Днём 20 декабря 1918 г. Белгород был освобождён.

В это время большевики организовали Временное советское украинское правительство во главе с Георгием Пятаковым. Новое правительство с 24 декабря 1918 года по 7 января 1919 года находилось в Белгороде. Располагалось оно в гостинице Яковлевой, на Старо-Московской улице (ныне пр. Богдана Хмельницкого) [4].

В начале января 1919 г. красные взяли Харьков, и украинское правительство переехало туда. Тем не менее, Белгород в течение двух недель всё же побывал фактической столицей сопредельного государства.

Несмотря на все эти события, Белгород существует и процветает и по сей день. Все эти потрясения только укрепляли дух народа, борющегося за свою свободу и правду.

Список литературы

1. Белгородский край в годы революции и гражданской войны. URL: http://sh33.oskoluno.ru/blagodejanie/site/2/2_1_16.htm
2. 1917-й. Между Февралём и Октябрём. Как продолжалась революция на Белгородской земле. БелПресса. URL.: <https://www.belpressa.ru/society/drugoe/19317.html>

3. 1917-й. Красный день календаря? Как советская власть пришла на Белгородскую землю. БелПресса. URL.: <https://www.belpressa.ru/society/drugoe/19319.html>

4. Белгород - столица Украины – Журнал Битюгина. URL.: <https://bitugin.livejournal.com/63295.html>

ПРОБЛЕМЫ НАЦИОНАЛИЗМА В РОССИИ В 90-Е ГГ. XX В.

Лашина Л.С.

*канд. ист. наук, доцент кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Понимание национализма в нашей научной и политической литературе в 80-е-90-е годы менялось. В марксистской традиции под национализмом понимали систему идей о превосходстве своей нации, непризнание равенства народов, нетерпимость, стремление не смешиваться с другими этническими общностями (эксклюзивизм).

Между тем, в мировой литературе, обобщавшей опыт национальных движений. В 70-е годы стало закрепляться понимание национализма как доктрины, согласно которой люди для достижения свободы и самореализации должны самоидентифицироваться с этнической общностью, а раскрытие потенциала народа возможно лишь в собственном национальном государстве. Приверженность интересам такого государства признается доминирующей лояльностью. Верность идеям национального, этнического возрождения становится мобилизирующей силой общественных движений, направленных на достижение собственной государственности [4, с.5]. Термин национализм употребляется для обозначения принципа, требующего, чтобы политические и этнические единицы совпали [4, с.24].

В начале перестройки, когда начались национальные движения, которые на каком-то этапе способствовали падению тоталитарного режима, понимание национализма в нашей науке и политической практике стало ближе к тому, что доминировало в мировой литературе. Демократически ориентированные общественные деятели, политики, ученые обращались к эстонцам, литовцам, латышам со словами: «За Вашу и нашу свободу».

Однако, получив свободу для себя, титульные народы в лице политической элиты оказались не готовыми предоставить равен-

ство другим. Даже в Эстонии, Латвии - государствах, относящих себя к демократическим, политика открыто строится на этническом доминировании, не признается этнического плюрализма.

Этнические чистки, вынужденные миграции в Азербайджане, Армении, Грузии меняли отношение к национализму в Российском общественном мнении. В литературе и политической жизни все чаще национализм стал трактоваться в прежнем оценочном значении.

Обвинения в агрессивном национализме в республиках рождает ответный негативизм к Центру, который проецируется на местное русское население, что создает межэтническое напряжение. Поэтому вопрос о соотношении национализма и демократии не только теоретический, но и актуальный, практический вопрос.

Как это ни парадоксально одновременно в национально-патриотическом движении русских были идеологемы «пора сбросить с себя кусающих соседей» [5, с. 90]. Иногда крайности сходятся.

Полученные результаты опросов дают возможность представить, насколько разделяются конкретные идеи национализма массовым общественным мнением. Идеи сецессии с готовностью идти за самостоятельность на жертвы вплоть до насильственных методов разделяются очень узким кругом людей (не более 1-2%).

Идеи же суверенитета с правом выхода из состава Российской Федерации разделяют от 27 до 38% представителей титульных этносов. При этом право выхода, которое в эфемерном виде имели еще республики Союза по Конституции, рассматривается как способ, обеспечивающий отношение равенства, уважения к республикам.

Обратим внимание на то, что в одно и тоже требование народы вкладывали разное значение: для татар, как можно судить из результатов интервью в том числе с лидерами, право выхода это либо возможный вариант самого поведения (скажем для сторонников ИТТИФАКа), либо подтверждение их свободного выбора своего статуса в Российской Федерации, способ сдерживания имперских устремлений Центра.

Для осетин «право выхода» - это скорее возможное средство давления на российское руководство в решении территориального спора. Не случайно в принятой Конституции Алании нет положения ни о суверенности республики, ни о праве выхода.

Отметим также, что именно самостоятельность в составе РФ и (в распоряжении ресурсами, прежде всего) поддерживалась в ряде

республик и русскими в 90-е годы. Свыше 40% русских разделяли такие представления в Татарстане, и на основе этого мы можем говорить о формировании в ряде мест этнорегионализма.

Таким образом, идеи национализма не в крайней форме сецессии, а в виде реального федерализма или с элементами конфедеративного устройства разделяются более чем половиной титульных народов. И у политической элиты в этих республиках есть реальная, довольно массовая база поддержки. Социально эта база дифференцирована: по вопросу возможной сецессии между интеллигенцией и работниками физического труда различия достигают примерно 1/2, 1/3 в Татарстане - 1/4. А по вопросу распоряжения ресурсами между интеллигенцией и квалифицированными рабочими различия небольшие. Среди тувинцев квалифицированные рабочие оказались даже более решительными сторонниками экономического суверенитета. Неквалифицированные рабочие и сельские жители в целом более индифферентны к идеям национализма. Однако среди якутов около половины сельских жителей поддерживали право распоряжения ресурсами. Когда мы анализировали жизненные ценности на личностном уровне, оказалось, что этническим интересам люди не придают исключительно первостепенного значения. Лишь в Северной Осетии, где эти интересы связаны с обеспечением повседневного жизненного спокойствия, они стали первостепенными для 32% осетин. Это максимальные показатели. У татар, саха, тувинцев они были в пределах 16-21%.

Можно было бы полагать, что относительно низкая актуализация этнических интересов на личностном уровне свидетельствовала о процессе демократизации в обществе. Однако в республиках России мы об этом говорить не можем. Этнические интересы как первостепенные личностные интересы имеют низкие значения, но еще меньшие значения имеют как первостепенные личностные интересы, ценности гражданского общества. Отвечая на вопрос о проблемах, требующих сейчас особого внимания, «обеспечение этнических интересов моего народа на уровне власти» называло 17-22% саха, татар, тувинцев, 32% осетин, в то время как права человека, свободу слова, печати - 8-11% лиц титульных национальностей; терпимость к партиям, движениям - 14-17%. Лишь у русских ценности политического плюрализма и прав человека конкурируют с национальными, этническими интересам, и то это связано с тем, что эти ценности обеспечивают интересы русских в случае межэтнических напряжений.

Другой признак гражданского общества - верховенство идеи права, в соответствии с которыми закон выше интересов людей и групп. Исследование зафиксировало непризнание верховенства Федеральной Конституции довольно значительными группами в Якутии (среди городских саха 39% при 29% затруднявшихся), в Татарстане) (37% при 40% затруднившихся ответить на вопрос). Возможно отношение к Конституции - не точный показатель. Во-первых, потому, что наша новая Конституция для всех россиян не очень легитимна, она создана под данного Президента, во-вторых, в республиках она отрицала важные положения их конституций, и потому многими не поддерживалась.

В соответствии с принципами гражданского общества вмешательство государства в эти сферы, как известно, встречает оппозицию. Сторонники наведения порядка с помощью государственных силовых структур фиксировались той группой респондентов, которые, отвечая на вопрос о мерах способных улучшить положение в стране, выбирали позицию: «восстановление порядка в стране, если надо с привлечением ФСБ, МВД, прокуратуры». Эту позицию выбрало от 40 до 58% саха, тувинцев, татар (в городах). При этом среди сторонников суверенитета эта доля нигде не была большей средних показателей, в Татарстане даже меньшей. Что же касается достаточно высокой доли сторонников наведения порядка с помощью государственной машины, то она высока в целом по России. Судя по сентябрьскому 1994 г. опросу ВЦИОМ по стране, ответы на вопрос: «что сейчас больше нужно России: порядок или демократия?» - 76% респондентов ответили «порядок», 8,7% - «демократия», 14,7% затруднились в ответе [6, с.62].

Одним из признаков формирующегося гражданского общества считают ориентацию на собственные силы, индивидуализацию деятельности. Среди сторонников суверенитета внутри РФ и тех, кто считал даже важным иметь «право на выход из Российской Федерации», положительно относились к частной собственности на землю в Татарстане, Якутии, Туве не меньше и даже немного больше, чем среди противников суверенитета. В Татарстане и Якутии доля ориентированных на частную собственность на землю в 1994 г. была даже больше, чем среди москвичей в 1992 г. - 78-81% в республиках, 64% в Москве [7, с.64].

Среди ориентированных на развитие рыночных отношений, «поддержку частной собственности», сторонников суверенитета больше, чем среди «этнических нейтралов». Итак, результаты исследования со всей очевидностью говорят о важности дифференци-

ации лица национализма. Мы выбрали для анализа национализма республики, которые зашли наиболее далеко в его реализации. И даже здесь заметно, что для социально активной части населения, приемлем мягкий «паритетный» национализм. Причем нет полной готовности масс к реализации ценности демократического общества, но, как видим, ровно в той мере как нет такой готовности и во всем российском обществе. Различие, пожалуй, лишь в мере свободы печати, которой в республиках меньше.

Неготовность к демократизации, во-первых, не означает, что прорыв к ней не сделан. Сам факт возможности реализации каких-то реальных прав субъектами Федерации, а не только республиками, наличие свободной прессы и др. говорит об этом прорыве. Во-вторых, резерв готовности к демократизации не равнозначен готовности к модернизации. По приведенным результатам (отношение к частной собственности, ориентации на собственные силы, профессионализм и т.п.) к модернизации готовность не одинакова в республиках - в Татарстане, Якутии она несколько больше, чем скажем в Туве, Осетии, но все же она в целом больше, чем готовность к демократизации, как видимо, и в целом по России.

В Российской Федерации национализм еще длительное время будет подпитываться обидами за прошлое - сокращение функций родных языков, утерю культурных традиций, исчезнувших как в силу модернизационных процессов, так и идеологической несовместимости с государственной идеологией, у репрессированных в прошлом народов за судьбу своих отцов и дедов, потерянные территории, за стереотип «наказанных» народов. Национализм будет питаться непредставленностью нерусских народов на политическом властном Олимпе Федеральной власти. Среди этнических ценностей – «обеспечение интересов моего народа во властных структурах» -один из четко выделяемых как нерусскими, так и русским народом. Наконец, национализм, в известной мере, является реакцией на необъективное освещение положения в республиках, обвинения в агрессивном национализме, к которым нередко прибегают политические лидеры в попытках мобилизовать вокруг себя этническое большинство.

В то же время в республиках идеи национального доминирования этнической сплоченности по интересам еще останется способом удержания или получения власти. Национализм - это процесс, с которым обществу придется считаться и в перспективе, даже если демократия будет постепенно утверждаться.

Проявления национализма в постсоветском пространстве мы наблюдаем в разных формах от устремлений, осуществляемых парламентскими решениями до агрессивных насильственных действий. Негативные последствия национализма наблюдаются даже в тех вариантах, когда он имеет форму конституционных конфликтов, ведь до того как ни урегулируют агентами национализма разгораются этнические чувства людей, пропагандируются идеи ущербности, ведутся поиски врагов, которыми становится не только далекий «Центр», но и местное население в лице русских, на которых проецируется ответственность за имперскую политику федеральных властей, а также своей компрадорской элиты и этнических меньшинств, для которых изменение доминирующей культуры, особенно языка, тоже болезненный процесс.

Естественно, в республиках, где имели место межнациональные насильственные столкновения, психологические последствия особенно сильны. В Северной Осетии 70% и осетин и русских оценивают национальные отношения как напряженные, в Туве, где в 1990 г. были насильственные, межгрупповые столкновения, 47% русских также оценивают состояние межнациональных отношений как напряженные, хотя меньше чем треть русских в Осетии и Туве испытывали, по их собственной оценке, ущемление своих прав из-за национальности.

Надо подчеркнуть, что среди людей, преданных идеям национализма в смысле борьбы за самостоятельность, самоопределение есть разные лидеры. Одни готовы насаждать вражду и агрессию, другие хорошо понимают губительность такой «философии». Однако идеологи и государство должны найти механизмы управления ситуацией в условиях роста национального самосознания, возвышающихся национальных потребностей и интересов людей.

В мировой практике известны два подхода к решению этнических проблем. Один - интегрирующий, ассимиляторский, который исходит из того, что все не-титульные национальности должны знать и использовать язык титульного этноса, его культуру, максимально адаптироваться к ним, проявлять лояльность к государству, идеология которого строится на признании этнического доминирования титульного этноса.

Второй подход основывается на признании и реализации политики культурного плюрализма. Он реализуется в неэтнократических государствах. Однако провозглашения равенства всех людей, независимо от национальности, в республике, государстве недостаточно. Человек должен быть уверен, что его интересы, в том числе

как члена той или иной этнической общины будут учтены в органах государственной власти. С этой целью разработаны принципы концессиональной демократии. «Политическая социология свидетельствует, что если тот или иной агент социального пространства не имеет «голоса» в системе, то он, как пишет В.А. Тишков, - предпочитает «Выход» из этой системы» [8, с. 8].

Концессиональная демократия способна обеспечивать интересы как нерусских народов, так и русских в республиках.

Список литературы

1. Нодия Г. Демократия и национализм//XX век и мир. 1993. № 7. 12.
2. Линц Х. Государственное строительство и национальное строительство// Политика, общество и демократия; сравнительные исследования, 1995.
3. Субботина И.А. Краткое описание принципов выборки// Национальное самосознание и национализм в Российской Федерации начала 1990-х годов. М., 1994.
4. Геллнер Э. Нации и национализм/ Э. Геллнер. М., 1992.
5. Проханов А. Заметки консерватора// Наш современник. 1990. № 5.
6. Экономические и социальные проблемы: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. Интерцентр. 104. №6.
7. Россияне. Столичные жители. М. 1994.
8. Тишков В.А. Россия как многонациональная общность и перспективы межэтнического согласия. М., 1994.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РОССИИ И СТРАН ЗАПАДА В КОНТЕКСТЕ ОБОСТРЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ИСТОРИЧЕСКОМ ЭТАПЕ

Подвигайло А.А.

канд. истор. наук, доцент

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

Крымские события 2014 года привели к обострению отношений между Россией с одной стороны и ЕС и США, с другой стороны. Рассмотрим отдельные аспекты нового витка противостояния

между ЕС и США и Российской Федерации, который политологи и журналисты окрестили «новой холодной войной» или «холодной войной 2.0» [6].

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 (прежде всего США и ЕС) определился в отношении стратегии действий 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 экономическую войну и информационную войну.

Экономическая война предполагала введение против Российской Федерации комплекса целенаправленных санкций затрудняющих возможность получения зарубежных кредитов и технологий. Причём, стратегия подобной войны имеет в своей основе такие комплексные составляющие как, – долгосрочность и гибкость вводимых ограничений. По мысли западных стратегов, санкции должны действовать не одномоментно, а постепенно, ухудшая социально-экономическую обстановку в стране. При этом санкционные меры должны быть гибкими: их можно скорректировать в зависимости от принимаемых российской стороной контрмер.

Экономические санкции против России можно условно разделить на три направления:

Первое – 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» [11].

Второе – 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 «СПИ») и Воронеж-

ский НИИ «Вега» попали под американские санкции за поддержку деятельности российских компаний из военной аэрокосмической отрасли [3].

Третье – 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]

Главным следствием санкционной стагнации российской экономики должно было стать ослабление военного потенциала Российской Федерации: по мере ухудшения положения дел в экономике – должно было сокращаться финансирование гособорудования.

С учётом долгосрочности стратегии экономической войны, ведущейся ЕС и США против России, нам представляется, несколько преждевременной, возможность оценить её последствия. Однако, некоторые тенденции в развитии отечественной экономики – можно отметить.

Экономика России, в целом, выдерживает введённые против неё (на данный момент) санкции и ВВП страны имеет тенденции не к падению, а к росту. Так, в 1915 году было отмечено падение ВВП до – 2,5%, в 2016 году был отмечен слабый рост – 0,3%. В 2017 году рост экономики составил – 1,6%, а в 2018 году рост ВВП составил 2,3 % [14].

Вместе с тем, оборонный потенциал страны испытывает определённые проблемы. По мнению военных экспертов «Россия успешно произвела прототипы новых систем вооружения, но пока не может поставить их на серийное производство» [15]. Так же западные дипломаты и военные отмечают, тот факт, «что Россия проводит модернизацию своих вооружённых сил значительно медленнее, чем Китай» [15].

Таким образом, можно отметить, что замедление темпов экономического роста в Российской Федерации, привело к некоторому снижению темпов перевооружения армии и поставки в войска новой техники. Однако, по мере стабилизации экономической ситуации в России, темпы модернизации вооружённых сил должны ускориться. По мнению научного сотрудника Центра военно-морского анализа и Института Кеннана – Майкла Кофмана, в 2019 году расходы российского бюджета на оборону составили около 150-180 млрд долларов (больше, чем Великобритания и Франция вместе взятые) [8].

Направлением для основного «удара» в *информационной войне* против России был избрана непосредственно сама российская

политическая система [9]. По мере постепенного воздействия санкционной политики, провоцирующей стагнацию в экономике и обостряющей социальную напряжённость в обществе [5], 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 малазийский Boeing 777 [2], а в английском Солсбери произошла попытка «отравления» бывшего агента британских спецслужб Сергея Скрипаля [7]. Так и политических акций: попытки «реформ» ООН с исключением России из Совета безопасности или «переформатирования» самого Совбеза ООН [4]. К политическим акциям ЕС и США можно отнести и «допинговые скандалы» в российском спорте, приведшие к дисквалификации российской олимпийской сборной на олимпиаде в Пхёнчхане [13].

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» [12], а частности атаки беспилотных летательных аппаратов на российскую базу Хмеймим, по заявлению российских военных, координировались военными США [10].

Проводя свою информационную войну против России США и ЕС так же 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 пятилеток 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 08.05.2019).
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 08.05.2019)

3. Калюков Е., Ткачёв 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 08.05.2019)

4. Лавритов А Лишить Россию права вето в Совете Безопасности ООН? [Электронный ресурс] URL: <https://publizist.ru/blogs/0/12106/> (дата обращения 08.05.2019)

5. Моиссеев В.В. Государственная политика противодействия коррупции в современной России. Москва.: DirectMEDIA, 2014. 504 с.

6. Новая версия холодной войны. Прогнозы кремленолога Стивена Коэна. [Электронный ресурс] URL: <https://www.svoboda.org/a/usa-today-cold-war-russia-us/29906933.html> (дата обращения 08.05.2019)

7. Отравление Скрипалей: Россия и Британия обменялись выппадами в Совбезе ООН. [Электронный ресурс] URL: <https://www.bbc.com/russian/news-45434763> (дата обращения 08.05.2019)

8. Олег Корякин. Больше, чем кажется: в США раскрыли секрет военного бюджета России. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2019/05/06/bolshe-chem-kazhetsia-v-ssha-raskryli-sekret-voennogo-biudzheta-rossii.html> (дата обращения 08.05.2019)

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.Россия обвинила США в управлении беспилотниками, атаковавшими Хмеймим [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/syria/20181025/1531433348.html> (дата обращения 08.05.2019)

11.Список российских банков, попавших под санкции США. [Электронный ресурс] URL: https://risk-monitoring.ru/?action=article&title=US_sanctions (дата обращения 08.05.2019)

12.Ходарёнок М. Война на пороге: будет ли Трамп бомбить россиян в Сирии. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/opinions/4943947> (дата обращения 08.05.2019)

13. Шитов А. Наш путь в Пхенчхан, или "Спорт вне политики" по-американски. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/opinions/4943947> (дата обращения 08.05.2019)

14. Экономика России. [Электронный ресурс] URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России (дата обращения 08.05.2019)

15. Reuters: Модернизация российских вооруженных сил идет не так бойко, как заявлено. [Электронный ресурс] URL: <https://www.golos-ameriki.ru/a/russian-arms-procurement-in-trouble/4799533.html> (дата обращения 08.05.2019)

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО СРЕДСТВАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЛИАЛОВ КАФЕДРЫ

Рудов Д.Н.

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

Антонов А.Е.

*канд. юридич. наук.
Белгородский юридический институт МВД России
им. И.Д. Путилина*

Сегодня как никогда остро стоит вопрос о необходимости формирования правовой культуры обучающегося специалиста для различных сфер деятельности. Подготовка специалистов должна отвечать современным требованиям, предъявляемым обществом к конкретным видам деятельности. Актуальность этого вопроса обусловлена рядом факторов, среди которых в качестве важнейших выступают реформа системы образования в Российской Федерации.

С целью повышения уровня правовой культуры и правовой грамотности обучающихся в Белгородском юридическом институте МВД России имени И.Д. Путилина¹ предприняты ряд нестандартных мер направленных на всестороннее вовлечение обучающихся курсантов и слушателей к повышению правовой культуры. Так помимо осуществления образовательного процесса и тесно связанных с ним воспитательной работы, работы с ветеранами и другими

¹ Далее – «институт».

направлениями деятельности институт активно работает с УМВД России по Белгородской области и Белгородским линейным отделом МВД России на транспорте, совместно с которыми проводится активная работа по совершенствованию форм и методов подготовки высокопрофессиональных кадров, соответствующих современным криминогенным вызовам, а также складывающимся социально-политическим и экономическим условиям, способных эффективно решать поставленные задачи с учетом повышения престижа службы. Одним из направлений указанной работы является повышение уровня правовой культуры обучающихся.

С целью правовой регламентации взаимодействия института с территориальными органами МВД России совместным приказом Бел ЮИ МВД России и УМВД России по Белгородской области от 21 марта 2013 года № 101/142 «О создании филиалов кафедр» образованы филиалы кафедр Института на базе структурных подразделений УМВД России по Белгородской области, соответствующих профилю их деятельности.

В рамках совершенствования форм и методов подготовки высокопрофессиональных кадров совместным приказом Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, УМВД России по Белгородской области и Белгородского ЛО МВД России на транспорте от 10 июля 2018 года № 340/390/140 «О создании филиалов кафедр» образованы филиалы кафедр Института на базе структурных подразделений УМВД России по Белгородской области и линейного отдела МВД России на транспорте, соответствующих профилю их деятельности.

На сегодняшний день на базе следственного Управления УМВД России по Белгородской области и отдела организации дознания УМВД России по Белгородской области функционирует объединенный филиал кафедр уголовного процесса и кафедры уголовно-правовых дисциплин.

В перечень основных задач объединенного филиала кафедр входят следующие:

- обеспечение комплексного подхода к интеграции теоретических знаний у обучающихся и практического опыта оперативно-служебной деятельности структурных подразделений территориальных органов МВД России;
- формирование и закрепление у обучающихся практических умений и навыков по выполнению оперативно-служебных задач, стоящих перед структурными подразделениями;
- использование в образовательном процессе института и

практической деятельности структурных подразделений результатов научных исследований и анализа правоприменительной практики;

- повышение уровня правовой культуры курсантов и слушателей института. Формирование убеждений и установок негативного отношения к нарушениям норм права.

В соответствии с планом работы на учебный год в рамках основных направлений деятельности филиалов кафедры уголовного процесса реализованы и продолжают реализовываться мероприятия по направлениям учебной, методической, научной, воспитательной и информационно-аналитической работы, также и мероприятия по повышению уровня правовой культуры обучающихся в институте.

В 2018/2019 учебном году в соответствии с утвержденным расписанием проведения учебных занятий сотрудниками органов, организаций, подразделений УМВД России по Белгородской области с курсантами и слушателями Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина в 1-м семестре 2018/2019 учебного года, в целях повышения правовой культуры обучающихся института, профессорско-преподавательским составом кафедр института совместно с представителями филиалов кафедры проводились учебные занятия, в которых приняли участие практические сотрудники следственных подразделений и подразделений по организации дознания.

Сотрудниками филиалов кафедры принято участие в проведении более чем 40 учебных занятий, из которых 24 - выездные практические занятия (в территориальных органах МВД России, расположенных на территории г. Белгорода) [2].

Существенное значение для повышения уровня правовой культуры обучающихся имеет организация различных видов практики курсантов и слушателей, осуществление контроля за их проведением.

Кроме того, интересен опыт участия представителей филиалов кафедры в организации и проведении деловых игр, учений, способствующих практикоориентированности процесса обучения и повышения уровня правовой культуры и правовой грамотности обучающихся.

Помимо повышения уровня правовой культуры и грамотности обучающихся особое место в деятельности филиалов кафедр занимает формирование социального и профессионального самоопределения будущего специалиста, поэтому важным направлением деятельности филиалов кафедр является воспитательная и профориентационная работа.

Профориентационная деятельность направлена на привлечение абитуриентов в институт, оказание помощи в осознанном выборе профессии и профессиональному самоопределению. Ярким примером такой совместной работы стало проведение «Дней открытых дверей» в институте, в которых принимают участие с выступлениями перед абитуриентами представители филиалов кафедр, добившиеся успехов в службе, организуется показ подготовленных совместно с филиалами видеороликов, направленных на популяризацию и повышение социального престижа службы в органах внутренних дел. При этом в рамках проведения «Дня открытых дверей» повышая правовую культуру и правовую грамотность абитуриентов, представители филиалов кафедры института разъясняли правовые аспекты поступления на службу в органы внутренних дел [2].

Таким образом, институтом и в частности, кафедрами совместно с УМВД России по Белгородской области и Белгородским линейным отделом МВД России на транспорте успешно применяются современные технологии совершенствования подготовки специалистов для органов внутренних дел и в настоящее время имеются конкретные перспективные направления этой работы. Особое место в указанном направлении занимает позиция, связанная с повышением правовой грамотности обучающихся институту.

Повышение профессионализма сотрудников органов внутренних дел остается главной задачей ведомственной системы образования, которая за последние годы прошла серьезную модернизацию. Образовательные организации становятся крупными учебно-научными центрами, располагающими развитой учебно-материальной базой и реализующими все уровни образования.

Таким образом, следует признать положительным опыт деятельности на базе института филиалов кафедр, созданных на базе территориальных органов МВД России.

При этом необходимо отметить, что одной из форм повышения уровня правовой культуры и правовой грамотности и правовой культуры обучающихся является проведение занятий является проведение выездных занятий в территориальных органах МВД России. При этом указанный положительный опыт вполне применим к деятельности кафедр БГТУ им В.Г. Шухова. Так за кафедрой социологии и управления БГТУ им В.Г. Шухова закреплена учебная дисциплина «Административное право», в рамках изучения которой со студентами проводится большое количество практических занятий (34 аудиторных часа). При этом более эффективным, по

нашему мнению, являлось бы проведения учебных занятий по указанной дисциплине на базе соответствующих подразделений государственных органов (в соответствии с темами занятия). Указанная позиция в рамках дуального обучения способствовала бы повышению уровня правовой культуры и грамотности будущих выпускников.

Список литературы

1. Приказ Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, УМВД России по Белгородской области и Белгородского ЛО МВД России на транспорте от 10 июля 2018 года № 340/390/140 «О создании филиалов кафедр» образованы филиалы кафедр Института на базе структурных подразделений УМВД России по Белгородской области и линейного отдела МВД России на транспорте».

2. Материалы, предоставленные Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина.

ЛИБЕРАЛЬНЫЙ КАПИТАЛИЗМ И ХОРВАТИЯ

Эмиль Хершак

*Факультет социально-гуманитарных наук
государственного Университета в Загребе,
Республика Хорватия*

Около пятнадцати лет назад по стечению обстоятельств я оказался в одном крупном русском городе, расположенном восточнее от Уральских гор. Это был мой первый визит в Азию. После того как самолет приземлился на полосу к нему были поданы пассажирские автобусы, которые в большей степени были похожи на какой-то гибрид трактора. Все происходило во второй половине октября, который в России намного холоднее, чем в Хорватии – уже лежали глубокие сугробы снега, и, когда мы сели в автобус, а он не поехал, то окна тут же заледенели. Не видно было ничего, что происходило снаружи. Вначале преобладала обычная для путников тишина, но по мере того как увеличивалось время ожидания в замерзающем автобусе, все чаще слышны были комментарии. Ворчание, а затем все более громкие возгласы возмущения. При этом наиболее типичен был часто повторяемый возглас «Такое только у нас может быть» или «Только у нас так». По этим комментариям я легко мог бы представить себе, что нахожусь в Хорватии. Сколько же раз я

уже слышал подобные слова у себя в стране! Но, сейчас я находился в России...

У нас существуют «мыслители», которые утверждают, что между нами и русскими существует огромная разница, так как хорваты являются европейцами на основе своей католической традиции, в то время как русские принадлежат к православию. Акцент на подобных культурологических отличиях делал и американский писатель Хантингтон. Однако, фактически, если вникнуть в суть вещей, то окажется, что хорваты намного ближе русским в культурном (или цивилизационном) смысле, чем Западу, о котором говорил Хантингтон. Этот раскол между католическим западным христианством и православным восточным произошел давно и мотивы политические на этот процесс повлияли в большей степени, чем мотивы идейные. В остальном, независимо от даты формального разделения церквей (в XI веке), настоящее отдаление пришлось на период четвертого крестового похода - как мы знаем западные крестоносцы в это время захватили и город Задар (по приказу венецианцев), несмотря на то, что местное население вышло к ним, как утверждают источники, «распевая церковные песнопения на славянском языке». В более широком (бытовом) смысле еще больший разрыв пришелся на время протестантской реформы, когда основы предопределенности стали важным мотивом в протестантской среде. С культурологической точки зрения или точнее с идеино-моральной, католики и православные не отличаются. И в католичестве, и в православии человек всегда может обеспечить свое спасение добрыми поступками в земной жизни, а в протестантизме спасение человека предопределено. В этом специфическом протестантском мире то, будет ли человек спасен или нет, определялось по «показателям», т.е. если сегодня у него в корзине много яиц, то это знак, что Бог явил ему свою милость. Такое мировоззрение и его взаимосвязь с капиталистическим миром исследовал Макс Вебер. Протестантская этика гарантировала успех капитализма в своей крайней ипостаси в соответствии с американским пониманием «предначертанной судьбы».

Таким образом, в России и в Хорватии существуют схожее мнение о своих странах и, будь то католический или православный мир, славянский мир или неславянский, они ближе между собой «цивилизационно», чем с протестантским Западом. И это позволяет сейчас сформулировать вопросы о том, почему западные идеи не работают в наших странах.

В период социализма мы могли сказать, что причины имеют политический характер. Сейчас все по-другому. Но, и в остальном, даже и до падения социализма, такие страны как, например, Италия и Испания не могли равняться с Германией по успехам. Можно сказать так: «Хорошо, Германия не является в полной мере «протестантской» страной, но очевидно, что люди, которые ее создали (например, Бисмарк) и ее доминирующая идеология следовали обозначенной Вебером этике даже в большей степени, чем в других западных странах. Сегодня это хорошо заметно в Евроне, где немцы наиболее выгодно реализуют свои преимущества, в то время как в этой ситуации все другие страны их теряют.

Более глубоко в основы протестантской этики или в религиозные концепции мы погружаться не собираемся. Тут для нас важно только отметить, что все это, в том числе и концепция предопределенности спасения, базировалось на акценте на рациональность и индивидуализма, который на Западе являлся фундаментом либерализма, а затем либерального капитализма. Подобным же образом развивалась экономика, что привело к тому, что в конце XIX – начале XX сформировалась западная модель поведения «*homo oeconomicus*», которая предполагала реализацию экономического планирования посредством логики и математики.

Однако, принимая во внимание все особенности Хорватии, которые свидетельствуют о преимуществах (высокий уровень образованности среди населения, выгодное географическое положение, наличие природных богатств, небольшое население и прочее, что должно было бы ускорить перемены к лучшему), хорваты должны сами себя спросить, почему им не удалось достигнуть высокого уровня развития своей страны.

Этот вопрос является ключевым и сегодня, и уже давно - с тех пор как рыночная экономика стала не просто дополнительным преимуществом, но и главной целью политики и государства. Во времена феодализма ситуация была несколько другой, так как, хотя феодализм имел и экономические основы, все же те, «кто молился» и те, «кто воевал», имели большую моральную ценность по сравнению с теми, «кто работал».

И сейчас вопрос о том, почему Хорватия не может быстро развиваться активно поднимается и ясно, что похожие вопросы, с учетом некоторых поправок на темпы развития, встают во всех странах со схожей культурой от Иберии до Урала, а также на широких русских просторах, которые я упомянул в начале.

В своем труде «Экономика идентичности» Акерфол и Краноница говорят о том, что идентичность и моральные ценности имеют основополагающее значение для экономического развития и что модель «homo oeconomicus» не является функциональной.

Поэтому, когда мы говорим об идентичности, мы должны задать себе вопрос о том, каковы мы как индивиды и общество. Ни один экономический план, который бы привел к развитию Хорватии, не мог бы быть разработан без учета этого вопроса. Почему западные, а особенно американские планы не работают в Хорватии - ни частично, ни полностью - так, как будь так, то это уже привело бы к значительным переменам? Почему членство в ЕС, который сегодня базируется на либеральном капитализме, также сразу не привело к быстрым позитивным изменениям? И дойдет ли вообще до этого или же Хорватия навсегда останется зафиксированной на 60% среднестатистического уровня ЕС, также, как и соседняя Италия, которая не только осталась зафиксированной, но и обеднела, так как, не смотря на то, что эта страна производит очень высокие на душу населения отчисления в фонды ЕС, она имеет до той меры малую отдачу, что сегодня отнесена в группу стран PIIGS с самыми слабыми экономиками в регионе Еврозоны!

Необходимо изучать то каковы хорваты в Хорватии, и что мы можем предпринять или изменить, чтобы мы достигли успеха и развития не только для высокого уровня доходов на душу населения, но и для того, чтобы все население было счастливо, т.к. все исследования свидетельствуют о том, что люди в Хорватии в основном несчастны или пессимистичны.

Каковы мы? Почему? Это нужно анализировать и, я бы даже сказал, что антропология культуры имеет в этом смысле наибольший потенциал, т.к. является самой широкой мультидисциплинарной из всех наук и в наименьшей степени ориентирован на модель «homo oeconomicus».

Трудолюбивы ли мы по природе? Посмотрите на примеры из Хорватии! Очевидно, что существуют отличия между странами. К концу Второй мировой войны тогдашние муниципалитеты Чаковец и Имотски имели схожий уровень доходов на душу населения и были на границу развитых муниципалитетов. И один, и второй муниципалитет многих своих жителей отправляли на заработки за границу. Но, эффект был таков, что Чаковец превратился в развитый муниципалитет, в то время как Имотски в своем развитии остался примерно на том же уровне. История региона Меджимурска говорит о большом влиянии протестантизма в XVI веке и в пер-

вой половине XVII века, поэтому в этом крае сформировался особый вид трудолюбия, которая его всегда отличала даже от соседнего Хорватского Загорья. Муниципалитет Имотски находился как раз на границе венецианской и османской, а затем габсбургской империи и восточной среды, а помимо этого был носителем динарско-балканской этики, частично прославленный в эпосе «благородных разбойников». Известно, что тут когда-то было развито «профессиональное» попрошайничество, что не могло бы иметь место на севере Хорватии, и необходимо было демонстрировать и свои успехи, поэтому большая ставка делалась на такие случаи, чем на что-то фундаментальное, поэтому в Имотском мы можем и сегодня видеть крупные банки, но не эффекты высокого развития. Но, это не означает, что меджимурская культура чем-то превосходит имотскую - на севере до сих пор имеют место серьезные проблемы, проявляющиеся, например, в высоком уровне алкоголизма (когда после работы люди напиваются), в то время как умение реализовать себя в поэзии, идеях и семейных отношениях и далее важно на юге.

Я упоминал отток рабочей силы за границу. И в целом хорваты (или лица родом из Хорватии) показали себя весьма успешными в зарубежных странах. Они заселили дальние края, например, город Пунта-Аренас в Чили Сіеи, работали в рудниках Северной Америки, показали себя как очень ценные работники во времена «гастарбайтского» периода в Германии и т.д. Кое-где отдельные мигранты стали и успешными капиталистами, но в целом этот успех обуславливался готовностью к подчинению. Хорваты регулярно показывали себя как весьма ответственные и старательные «слуги» в иностранной среде, но не у себя на родине. Почему?

Помню одну хорватскую поговорку о господской туфле на холопской ноге. Эта идея о подчиненности, по моим личным оценкам, получила свое развитие в Хорватии с конца XVII века, по большей части в ответ на воздействие тогдашней габсбургской политики. Тогда мы потеряли самых важных своих магнатов, таких как Зринских и Франкопана, которые хоть на самом деле и думали в основном о своем личном статусе, при этом однако имели и большое влияние на хорватскую национальную культуру своего времени (вспомнить хотя бы литературные произведения т.н. Ожальского круга писателей). Габсбургские князья больше не считали своей обязанностью радеть об объединении хорватских и славонских территорий, как и ни о реальном освобождении хорватской земли, которое осуществляли сами хорваты, такие как Марко Ме-

сич в Лике и преподобный брат Лука Ибришимович в Словонии. Произведение Витезовича «Croatia rediviva» не потеряло свою актуальность и именно в ходе развития взаимоотношений с Габсбургами на протяжении долгого времени все больше формировался менталитет границы, окраины или подчиненности, что привело к появлению пословиц о «холопских ногах». Честно говоря, некие позитивные изменения пришлось на время народного возрождения в XIX веке, но после этого имела место интереснейшее противоречие: чем тверже хорваты занимали позиции части развитого Запада, тем больше они сами себя в новом окружении считали подчиненными, а в конце концов и Независимое государство Хорватия было формой подчинения доминированию Гитлера, что привело к полному дисбалансу между основами хорватской самостоятельности и взаимосвязей с другими странами.

Проблема Независимого государства Хорватия снова заставляет задать вопрос о характере населения Хорватии. В этом государстве имело место насилие, ужасные примеры которого также лежат и на совести партизан, что сербские националисты еще с периода Войны в Хорватии используют в качестве основы для высказываний и жестокости хорватов. И действительно, среди хорватов было много жестоких людей, но это нельзя рассматривать как общую характеристику народа. Законы и действия Независимого государства Хорватия, которые привели к ужасным событиям, также, как и отдельные коммунистические законы и действия (как и во всем коммунистическом мире) в действительности проистекали от общей логики, корни которой, как это не звучит парадоксально, в рациональном мышлении периода XIX и начала XX века, в соответствии которой успех и счастье большинства за счет меньшинства (или за счет аутсайдеров общества) было целью успешных государств. Маркс оперировал этой логикой в XIX веке, а русские большевики ее довели до крайности в веке XX, что по большей части нашло свое отражение в борьбе с религией. Однако вера в эту рациональность привела к тому, что многие большевики и сами признавали свою вину при выносе приговора и принимали высшую меру наказания, чаще всего для того, чтобы не предать свои идеалы. Таким образом, коммунизм стал религией, хотя именно против нее он боролся. Вспомним критику, которую высказал Евгений Замятин в 1920 году в своей книге «Мы» о т.н. «мире единого государства» в будущем против «ярма разума» и «счастье нумера». Однако, Замятин не говорил только лишь об ученике марксизма или большевизма, но и о различных явлениях Западе. Ведь и на Западе

в XIX-XX веках развивались идеи, которые привели к официальной политике евгенике в США и в других странах, и даже к финансированию подобных явлений в Германии, которые затем нацисты развили до крайней меры.

Мы несколько отошли от нашей темы, но тут важно было обозначить некоторые моменты. Ни хорваты, ни жители Восточной Европы не были по своей сути более жестокими, чем жители Запада, не смотря на ряд высказываний, которые звучали на протяжении последних столетий. К жестокости приводила политическая логика, которая утверждала приоритет интересов государства над интересами личности. В остальном, особенно в англо-американском мире это частично связывают с произведением Макиавелли «Государь», хотя в заключение своей книги Макиавелли все же обозначил, что его целью является объединение Италии, что говорит о его чувствах больше, чем о его рациональности. При этом и протестантские страны не оставались без чувств, базирующихся на их верованиях. Спротивление католичеству привело к очень хорошо известному явлению «черного террора» испанской инквизиции и феномену испанских конкистадоров в Новом Свете (в соответствии с текстами Де лас Каса), что и сегодня часто ставят их потомков в неловкое положение, хотя все это и произошло очень давно. Не смотря на фундамент этих идей, мы сегодня знаем, что испанцы «по своей природе» не были более жестокими, чем англичане, а затем американцы, французы, немцы или австрийцы, русские, китайцы и другие большие завоеватели своего времени [1]. Можно сказать, что в этом смысле хорваты никогда не были «завоевателями».

Однако, так ли это? Широко известно следующее высказывание из трудов Константина VII Багрянородного: «Эти принявшие христианство хорваты не очень охотно воюют за пределами своих земель, т.к. имеют какое-то пророчество или завет от Папы Римского Агафона, который в период правления Царя Ираклия, Царя сербов, греков и болгар (и албанцев) послал священников, чтобы крестить их. После того как хорваты приняли христианство, они дали письменное обязательство и нерушимую клятву Святому Петру о том, что они никогда не будут с оружием в руках идти в чужеземные страны, но будут жить в мире со всеми, кто желает этого – взамен они получили это папское благословение» («Об управлении империей», глава 31). Однако необходимо отметить, что именно в период правления Константина VII Багрянородного, хорваты являлись союзниками Византии. Король Томислав, близкий союзник

Византии, в 926 году разгромил болгарское войско Царя Симеона I, предводителем которого был Князь Алогоботура, что было записано в целых шесть средневековых летописей, что является самым точным свидетельством о крупнейшем военном событии средневековой Хорватии [2]. И позднее, при Држиславе, хорватская корона и ее скипетр были доставлены из Константинополя, что многое говорит о положении хорватов в тот период [3]. На самом деле, в то время хорваты были «мостом» и связующим звеном между европейским востоком и Западом, что нашло соответствующее отражение в нашей культуре.

Но, нельзя сказать, что на протяжении всех веков какие-то люди из Хорватии не участвовали в европейских завоевательных операциях. Ратники или военные из Хорватии участвовали в тридцатилетней войне (именно на основе этого появилось французское слова «chrvavat» в качестве названия для галстука), в войнах Наполеона, во Второй мировой войне, в нацистском походе на Сталинград, а сегодня они задействованы в военных операциях НАТО в Афганистане и других странах, что можно интерпретировать как некую форму империализма. С исторической точки зрения, когда хорваты отправили своих солдат в Афганистан, они нарушили свою клятву Святому Петру.

Однако, вся эта история проецируется на сегодняшнее продвижение успехов Хорватии в связи с «Западом». При этом, т.н. Запад не является ни Западом Европы, ни Западом в культурно-религиозном смысле, и даже больше - после второй мировой войны, ни протестантским Западом, а англо-американским, возглавляемым США Западом, который в соответствии с этой моделью либерального капитализма, после окончания холодной войны, пытается изменить весь мир в рамках идеи о глобализации. Однако, что вообще представляет собой «глобализация»? [4].

Американский президент Теодор Рузвельт (родился в 1858 г., являлся президентом с 1901 г. по 1909 г.) выразился в том смысле, что безопасность США зависит от того как американские ценности «проецируются» за рубежом [5]. По сути это нечто противоположное модели, которую мы могли бы ожидать с точки зрения настоящей «глобализации», рассматриваемой как равноправная и миролюбивая взаимосвязь всего мира на благо всех людей. В соответствии с данной концепцией, для защиты интересов США становится важным представить американские ценности как мировые, а не перенять некоторую часть мировых ценностей и также «проецировать» их на США. При этом можно сказать, что после окончания

холодной войны данная идея Рузвельта была в большей степени принята в развитых странах Запада, а вскоре и в странах Восточной и Юго-восточной Европы, которые вошли в этот блок. Одновременно с этим произошло «бум» перевода документов, научной и иной литературы в основном на английский язык, при этом в Хорватии даже научно-проектная документация должны была бы быть написана на английском, что не является нормальным, т.к. речь идет о хорватских проектах, которые финансируют граждане Хорватии, которые в соответствии с Конституцией не обязаны знать иностранные языки.

Солидная проблема, разве нет? И снова мы продолжаем в Республике Хорватия рассказ о «туфлях на холопской ноге», только теперь они могут быть не из Вены, а из США. Наше телевидение все время твердит о том, как много людей эмигрируют из Хорватии, при этом даже Канада упоминается как «земля обетованная». То, о чем не говорится это, что Канада, которая имеет большой приток населения также имеет большой отток населения (в пять раз больший в отличие от притока населения в США), т.к. легко трудоустроиться можно в основном только в северной части страны и т.д., в то время как уровень безработицы в главных городах таких как Торонто больше, чем в Загребе. Но, об этом на хорватском телевидении не говорят. Это нарушило бы актуальные идеологические перспективы в связи с либеральным капитализмом. Не говорят и о том, что Хорватия, не смотря на эмиграцию населения, по статистике имеет больший процент притока населения, чем в Германия, даже, если речь идет в основном о переселенцах из Боснии и Герцеговины. В соответствии со статистическими данными, еще несколько лет назад, Хорватия была иммиграционной страной, а не эмиграционной, хотя именно на эмиграцию чаще всего делался акцент на телевидении и в газетах.

Что-то тут не в порядке. «Только у нас такое может быть» - была фраза, которую я услышал как уже сказал в России, но, которая и в Хорватии повторяется постоянно. Мы верим в том, что мы неуспешны или, еще хуже, в том, что мы не может быть успешны - и это запускает все другие механизмы. При этом существуют законы, которые усложняют предпринимательскую деятельность в Хорватии. Например, закон о НДС определяя обязанность продавца реализовывать отчисления государству сразу после продажи, но часто случается так, что продавцы не получают плату от покупателя за товар сразу и, хотя по закону они могут потребовать взыскать с клиента средства, такие взыскания могут серьезно отразиться на

бизнесе продавца. Более эффективно было бы перечислять в казну НДС после оплаты товара или услуги, но в Хорватии это еще не работает. Выплаты запаздывают. Как и в соседней Италии выплаты - также государственные – иногда запаздывают на целый год.

Но, все это законодательные проблемы. Нужно задать себе вопрос о том, откуда власти Хорватии берут законодательные нормы? Очевидно, что некоторые происходят из ЕС, но при этом принимается ли вообще в рассмотрение общественные и ценностные критерии в Хорватии? Без размышления об этом, без исследования, едва ли можно рассчитывать на какое-то развитие Хорватии, которая, как я уже сказал, имеет множество условий для быстрого и эффективного роста. Туризм, который часто выделяют, не является такой уж ключевой основой. Необходимо думать о том, каким странам, экономики которых в большей степени основаны на туризме, удалось реализовать экономический скачок. Карибские острова являются одним из примеров, но мы можем найти подобные примеры еще и в Африке и в Азии. В Европе те страны, которые смогли использовать туризм для экономического скачка, всегда имели фундаментально развитую промышленность как например Австрия (которая намного опережает в туризме и Хорватию, и Италию). Функцией туризма является «витаминная добавка» для экономики, а не ее фундаментальное развитие. Так произошло и в Турции, которая до недавнего времени имела все более позитивную экономику. Турция долго ждала членства в Еврзоне и в Европейском Союзе, но ее кандидатура всегда отклонялась (по причинам о которых, лучше даже не говорить), хотя в конце концов она достигла лучшего компромисса в том смысле, что она сформировала единый рынок в ЕС. Турция и сегодня в основном имеет позитивную экономику по сравнению с Европой и по сравнению с среднеазиатские страны, которые используют язык тюркской группы, поэтому сегодня в достаточной мере демонстрирует рост. Туризм, особенно побережье Эгейского моря, которое имеет еще и историческую важность (даже Троя), способствует развитию Турции, но не является его главной основой.

Подводя итог, я хотел бы сказать следующее. Если мы говорим об экономическом развитии, хотя и общее увеличение уровня счастья населения в Хорватии очень важно (и должно было бы быть), необходимо серьезно изучить множество ценностно-ориентационных, культурных и идентичностных особенностей среды Хорватии (как и соседних, и родственных территорий). Если мы просто скопируем англо-американские формулы и формулы США,

ориентированные на либеральный капитализм, если мы будем читать только их литературу, мы ничего не достигнем. Тут же надо добавить, что если их культура и язык возобладают над нашим, то результат будет таким же, т.е. также весьма негативным. Наши экономисты возможно в совершенстве овладеют английским языком, но вопрос в том, каковы будут экономисты в хорватской среде и, если они эмигрируют за границу, то под вопросом также будут ли они там приняты.

И, в конце концов, я не хочу сказать, что все, что я написал представляет собой критику или США, или даже англо-американского блока в мире. И эта культура многое дала миру и необходимо ее уважать, а для некоторых людей она может быть особенно интересна, как других может быть интересна культура Китая, России, Индии. Но, по мнению автора книги «О дивный новый мир» Олдоса Хаксли, если следовать доминантному образцу американской мечты (что в некотором роде идет в русле политики Теодора Рузвельта), в будущем люди даже книги не будут читать (это американский президент не предвидел, но что уже стало частым явлением в США и других странах), а личностные ценности опустятся до уровня Джона Дикаря, который в конце действия романа повторил слова Миранды из драмы Шекспира «Буря» и повесился в Англии, т.к. не мог найти свое место в этом «дивном новом мире», с которым он познакомился. В конечном итоге, и американцам и родственным им культур, также как и нам в Хорватии, нужно было применить наш взгляд на мир, нам нужно было понять и уважать наши особенности для того, чтобы мы достигли своего счастья и чувствовали, посредством осознания, что мы реализовали наше жизненное предназначение.

Современные экономические модели развития, к сожалению, больше не ориентированы на это направление. И те слова, которые я слышал много лет назад в автобусе после того как самолет перенес меня по другую сторону Уральских гор – конечно, снова будут повторяться, если мы не найдем и не применим иной подход. Фундаментальная антропология экономики или антропология, которая в целом является всеохватной гуманистической, общественной и природной наукой может значительно способствовать такому подходу, поэтому я порекомендовал бы хорватским экономистам серьезно поразмышлять об этом. И наконец, я должен подчеркнуть ключевую важность собственной культуры, так как именно культура является основой для развития... а также для экономики и т.д. [6].

Перевод: Виктория Николаевна Ряпухина к.э.н.

Институт сербского языка и коммуникаций БГТУ им. В.Г.

Шухова

Отсылки:

1. Честно говоря, в первой фазе освоения Америки имело место множество конфликтов между испанцами и коренным населением, но это в последствии вызвало критику такого рода насилия, особенно в книге «Краткое описание внутренних территорий Индии» («Brevísima delación de la destrucción de las Indias», 1552 г.) которую написал священник Бартоломе Де лас Касас (1485–1566 гг). И именно на американских территориях, куда прибыли испанцы (кроме Аргентины) многие коренные народы выжили или смешались с испанцами...более или менее схоже процесс протекал и в Бразилии (бывшей португальской колонии), в то время как коренные индейцы в США и Канаде в основном были истреблены.

2. Можно отметить, что болгарский царь Симеон I (родился в 864 г. или в 865 г., правил в период 893–927 гг.) был известен как «полугрек» и в свое время именно он отменил славянское письмо глаголицу, разработанную Кириллом и Мефодием и ввел в оборот греческое прописное письмо (из-за фонетики добавив некоторые элементы глаголицы), которое сегодня неточно называют кириллицей.

3. Сербская корона, знак власти, была передана из Рима в 1217 году, когда Святой Савва (Растко Неманич) ею короновал своего брата Стефана. Как сказал мне Александр Бошкович, коллега антрополог из Белграда, сербские правители по правилу после этого крестились в восточной и западной церкви и писали письма Папе Римскому с обращением «дорогой брат». Это соответствует тому, что я говорил о разнице между восточной и западной церковью, и снова практически полностью противоположно некоторым актуальным тезисам в Сербии, как и тезисам Хантингтона о цивилизационных границах.

4. Что собой в целом представляет «Запад»? Я уже обозначил, что разницы между католической и православной Европой не существует, т.к. большая разница в ценностях и пр. имеет место быть между протестантской средой (по Веберу) и католико-православной. Однако, в более широком смысле, в понятие «Запад» мы можем включить все религиозно-культурные авраамистические цивилизации: иудаизм, христианство и ислам. И хотя ислам сегодня пытаются классифицировать как восточную религию, на самом деле она является западной и некоторые современные конфликты

между «исламскими экстремистами» и западной культурой можно обозначить как внутренний конфликт Запада в широком смысле. Отличие между западными и восточными культурами и верованиями уходит своими корнями в глубокую древность, к моменту возникновения новых цивилизаций. Как мне кажется, Шумерская цивилизация принадлежала к западной модели, очевидно в отличие от раннее индийской и предшественников китайской. В индоевропейском контексте раскол вероятно произошел после разделения индоиранского сообщества. Тогда и Индия шаг за шагом стала «индиарийской», что в последствии привело к формированию буддизма, в котором не существует «особенный Бог» и таким образом понятие индивидуальности являлось иллюзией. Напротив, в Иране, почитаемый Заратустра выделил личность Ахура-Мазды, верховного Бога и это потом, во время правления персидского царя из династии Ахеменидов Кира Великого (годы правления: 559–530 гг. до н.э.), оказало важное влияние и на иудаизм (в Старом Завете он описан как первые божий миссия), а затем и на христианство (вспомним только, что «три волхва», которые появились после рождения Иисуса были «магами», т.е., последователями маздаизма, а затем также сильно повлияло и на ислам. И тут заключается то фундаментальное отличие: в западных сферах, личность и индивидуальная связь с Богом выделяются, в то время как в восточных религиях божественна сила и мудрость всеобща (а боги даже являются смертными существами, как например Индра в индийских преданиях), поэтому, если индивидуумы удаляются от общего сознания и смысла жизни посредством укрепления своей индивидуальности, которая является иллюзией. Это разница в миропонимании, которая фактически отличает Запад и Восток, но не в коей мере христианство и ислам, который одинаково принадлежат к Западу. Более того, эта разница влияла на позитивные шаги к экуменизм, которые были обозначены еще со времен Папы римского Иоанна Павла II. (Karol Józef Wojtyła, родился 1920, находился на папском престоле в 1978 г. по 2005 г.). Папа Римский Иоанн Павел II не имел никаких проблем в своем отношении к исламу, но по отношению к буддистским понятием эти проблемы у него были. Однако, я говорю все это, чтобы подчеркнуть то фундаментальное отличие между Западом и Востоком, т.к. исламская вера, культура и пр., во всяком случае не являются восточными, как об этом иногда говорят. Но, и Запад имеет свои культурологически-ценностные недостатки, которые провоцируют напряженность и нарушают общее взаимопонимание культур наподобие восточно-африканских

геологических разломов.

Мысли о „настоящей глобализации» я впервые услышал от представителя Ватикана во время Первого Глобального форума о миграциях и развитии " (Global Forum на Migration and Development, GFMD), организованном ООН в Брюсселе с 9 по 11 июля 2007 года, на котором я тогда представлял Республику Хорватию. Эта концепция стала для меня ключевой, хотя на том форуме я еще не мог сказать ничего конкретного. Однажды возник вопрос об определении миграции и развития и я попытался дать ответ, схожий с мнением, выраженным представителем Ватикана в части того, что миграции нельзя свести исключительно к экономическим факторам (в соответствии с идеей о «homo oeconomicus», хотя тогда я еще не перевел и не прочитал работы Акерфлота и Крантониче). Но, когда я высказал свои соображения, наступила тишина с неким кратким «хम्म...», после чего дискуссия была продолжена. После этого в хорватском посольстве в Бельгии мне сказали: «Разве вы не знали, что реакция будет именно такой?». Я признался, что предполагал это, однако все же не ожидал все время пока ожидая выстроенной в алфавитном порядке очереди своего выступления (Croatia = C) и смотрел через стол на главного советника ООН и председателя Еврокомиссии. Кто кого, таким образом, слушает?

5. v. Brendan Simms, Europe. The Struggle for Supremacy 1453 to the Present. Harmondsworth: Allen Lane/Penguin, 2013).

6. Конечно, по мнению итальянского генетика и ученого широкого профиля Луиджи Лүка Кавáлли-Сфóрца (1922–2018 гг.), основой культуры является язык, а о чем-то подобном говорил и антрополог Кліффорд Джеймс Гирц (1926–2006 гг.), который связывал культуру с символическими коммуникациями, что также может пониматься как язык.

АНАЛИЗ ГЕНДЕРНОЙ ПРЕСТУПНОСТИ В ПОРЕФОРМЕННЫЙ ПЕРИОД (1861 – 1917 ГГ.) НА ПРИМЕРЕ КУРСКОЙ ГУБЕРНИИ

Шепелева М.П.

канд. ист. наук, доц.,

Белгородский государственный технологический университет им В.Г. Шухова

Пореформенный период в России характеризовался рядом специфических черт, последовавших вслед за отменой крепостного

права: разрушения института общины в деревне, рост городов, в связи с начавшимся активно развиваться промышленным производством и т.д. В следствии этих явлений само общество начинает изменяться. Оно политизируется, модернизируется, эмансипируется. В результате данных процессов возрастает численность преступлений, в том числе, и среди женщин.

Важнейшими причинами различных преступлений выступала постоянно действующая мотивация, начиная с экономической, в том числе определяемой урбанизацией, заканчивая культурной – низкой грамотностью народа.

В целом пореформенная эпоха характеризовалась медленным улучшением жизни жителей глубинки, увеличением их благосостояния, повышением грамотности и, соответственно, нравственности, что ослабляло криминогенную ситуацию. Сказался и массовый отход курян на отхожие промыслы в развитые регионы, где они пополнили ряды преступников, тем самым снижая удельный вес криминала своей губернии. Поэтому не случайно количество судимых преступников из 15 уездов Курской губернии в 1861 г. составило 820 чел., а за 1895 г. – всего 368, т.е. уменьшилось на 55,1% [1, л. 23, 107].

Дополнительные импульсы обуславливались факторами, имевшими временный характер: неурожаями, войнами и т.п. Например, в Курской губернии снижение урожайности в 1891 – 1892 гг. обернулось увеличением имущественных преступлений среди селян [2, л. 40].

Несомненный интерес у исследователя вызывает структура преступности, имевшая свои региональные, половые особенности. В первую очередь преступность разграничивалась на женскую и мужскую. Женщина фактически не участвовала в общественной жизни. Наиболее значительное повышение женской преступности произошло в Витебском с 15% до 20 %, Киевском с 10% до 13%, в Харьковском с 10 до 13%, а также Петербургском округе с 10 % до 14 % [3, с. 57].

Начав рассматривать статистику женской преступности в контексте Российской империи, необходимо отграничить составы противоправных деяний, в которых могла принимать участие женщина.

Так, женщина менее всего участвует в преступлениях, которые требуют для своего исполнения значительной физической силы, ловкости, каковыми являются: грабеж, разбой, кража со взломом, мошенничество, особенно в крупных размерах, подлоги, при-

своение, лжеприсяга, лжесвидетельство. Преступления служебные недоступны женщине по самому ее статусу, как лица не состоящего на государственной службе. Значительное участие женщины в преступлениях против жизни преимущественно: детоубийство, оставление в опасности новорожденного и сокрытие трупа ребенка, а также убийство супруга, родителей, родственников. Тяжесть жизненных трудностей больше всего сказывается на женщине, как существе, более зависимом в сравнении с мужчиной и не способной к самостоятельному существованию.

На основании статистических данных, в России в 1903 – 1906 годах было осуждено в общих судах 90,7 % мужчин и 9,3 % женщин, в мировых соответственно 86,4 % и 13,6% [4, с. 250]. В Курской губернии численные показатели, отграничивающие мужскую преступность, от женской, также разнятся: 93,3 % у мужчин против 6,7 % у женщин [5, л. 2 – 32, 66].

Как у женщин, так и у мужчин лидирующими в группе преступных посягательств являлись кражи. Из судебных материалов, хранящихся в архиве Курской области, можно привести следующий пример кражи: «при производстве дознания становым приставом 4-го стана, Корочанского уезда по делу о краже из запертого амбара крестьянина, Павла Головина зипуна, принадлежащего его сыну Николаю, обнаружено, что местный сотский – Дмитрий Комарицкий за возвращение Головиным похищенного у него зипуна получил взятку три рубля. На основании изложенного, сотский с. Лихой Поляны Дмитрий Комарицкий, 28 лет, обвиняется в том, что в ночь на 27 ноября 1880 года, задержав вора с похищенным зипуном у крестьян Головиных, он не только не принял меры к обнаружению виновных, а сам воспользовался похищенным, затем получил три рубля от Алексея Головина за возвращение зипуна. Преступное деяние — это предусмотрено ч.2 ст. 377 и 378 ст. Улож. о Нак [6, л. 11, 38].

Вот один из характерных примеров из фонда Курского окружного суда: в декабре 1866 г. в ночь с 18 на 19 декабря у крестьян деревни Малого Ржавца, Тимского уезда, Семена Лунева и Осипа Хорошилова совершена кража из амбаров со взломом разного имущества, на сумму 426 руб. и наличных денег 125 руб. В краже этой заподозрен лишенный всех прав и состояния Яков Енютин. 3 апреля 1867 г. приставом 2 стана Курского уезда доказано, что вышеупомнутый Енютин в ночь с 19 на 20 марта того же года совершил повторную кражу со взломом: двух лошадей, принадлежащих дворянке Александре Ивановой, в деревне Потаповой, стоя-

щих 90 руб. Предать суду Курского окружного суда Якова Енютина, содержащегося под стражей с сообщниками [7, л. 190 - 198].

Типично женским преступлением дореволюционной России являлось убийство матерью своего незаконнорожденного ребенка, сокрытие его трупа или оставление в беспомощном состоянии. Подобное преступное деяние также было зафиксировано. «7 октября 1916 года крестьянка села Космодемьянского Крапивной волости Белгородского уезд Евдокия Никифорова заметила, что невестка ее Федора Никифорова, бывшая до того времени беременною, разрешилась от бремени, но ребенка при ней нет. Когда ребенок был найден, то оказалось, что он уже мертв. Опрошенная на полицейском дознании Федора объяснила, что 5 октября 1916 года она пошла к своей матери и по дороге у нее начались роды; она спряталась в вербах, где и родила; был ли он живой или мертвый, она не знает. Она взяла его и отнесла назад в село Космодемьянское, никому из домашних не показывая, так как ребенок был незаконнорожденным, и ей было стыдно. По результатам судебно – медицинской экспертизы и по заключению эксперта, ребенок родился в состоянии глубокой асфиксии и умер вследствие оставления его в беспомощном состоянии. Виновная подтвердила данные ею на полицейском дознании объяснения, заявив, что она овдовела шесть лет назад. Крестьянка Федора Никифорова, 40 лет, обвиняется в том, что 5 октября 1916 года, разрешившись от бремени внебрачным ребенком, волнуемая стыдом и страхом, труп его скрыла, т.е. в преступлении, пред. Ч.2 ст. 1460 ст. Улож. о Нак., и заслуживает наказание в виде ареста при местной полиции на три недели [8, л. 5 - 11]».

Данный пример лучше всего показывает психофизиологические причины, толкавшие женщину на преступление: это отказ мужчины жениться на бывшей любовнице, так как в дореволюционной патриархальной России внебрачные связи порицались общественностью и церковью, являющейся главной связующей во внутрисемейных отношениях.

Поэтому зачастую на преступную тропу женщину, в отличие от мужчины, толкали аспекты, вытекающие из осложнений половой и семейной жизни.

М.Н. Гернет, ссылаясь на Е.Н. Тарновского, замечает, что женская преступность ниже в губерниях с мусульманским населением, где женщина ведет замкнутый образ жизни [9, с. 250].

Ряд писателей, таких как В. Короленко и С.С. Елпатьевский являлись сторонниками социальных реформ, говорили о необходи-

мости распространения образования среди женщин, дающего возможность получить профессию и заработать на жизнь честным трудом, при этом не от кого не зависеть. Чтобы бороться успешно с преступлением, необходимо изменить социальные условия, порождающие преступность. Во второй половине XIX столетия намечается тенденция к распространению образования среди женщин, но по-прежнему женщина по сравнению с мужчиной, находилась в более зависимом положении и была менее способна к самостоятельному существованию; чаще всего женщина в дореволюционной России зависела от воли изъявления родителей, супруга и родственников. Все названные виды преступлений в большей степени связаны с неустроенностью бытовой и личной жизни. Еще одним характерным примером является уголовное дело Курского окружного суда о крестьянке слободы Марьевки Белгородского уезда Анисье Козыревой, 22 лет, и Михаила Бухвистова, 25 лет, жителя слободы Покровской, Орловского уезда, обвиняемых в противозаконном сожитии, последствием которого было рождение ребенка.

Суть дела состояла в следующем. «10 декабря 1880 года девица крестьянского происхождения Анисья Козырева подала судебному следователю жалобу о том, что приказчик купца Ситникова Михаил Бухвистов обещанием на ней жениться склонил ее на любовную связь, и она родила дочь, которую Бухвистов отказывается обеспечивать, а потому она просит обязать платить за содержание ребенка по десять рублей в месяц. Анисья Козырева признала себя виновной в незаконном сожитии с Бухвистовым, а последний, не отрицая любовной связи с Козыревой, объяснил, что ребенок рожден не от него». За отсутствием гражданского иска со стороны Анисьи Козыревой и согласно 994 ст. Улож. о Нак. оба подсудимые должны подлежать только церковному покаянию по распоряжению их духовного начальства [10, л. 16 - 17].

Еще один печальный инцидент произошел 4 августа 1908 г. вечером в г. Белгороде в доме мещан Павловых, в комнате Василия Павлова, раздался выстрел, после которого из нее выбежал Василий Павлов с револьвером в руках; подойдя к сидевшим в галерее сестрам, он сказал, что в него стреляла Анисья Свистунова, а он отнял у нее револьвер. На виске у него видна была рана.

Павлов около трех лет находился в любовной связи с Свистуновой, но скрывал это, последняя жила у него, но жениться на ней он отказывался и денег много не давал. На этой почве у них начались скандалы. Павлов несколько раз прогонял ее, но она вновь возвращалась и требовала обеспечить ее. А 4 августа Павлов и во-

все заявил, что она ему больше не нужна и что обеспечить ее он не может. На основании изложенного, крестьянка слободы Томаровки Томаровской волости, Белгородского уезда Анистья Свистунова, 23 лет, обвиняется в том, что 4 августа 1908 г., имея намерение лишить жизни мещанина Василия Павлова, выстрелила в него из револьвера, но пуля скользнула по височной кости черепа, причинив лишь легкую рану [11, л. 6 - 9].

Данный пример лучше всего показывает психофизиологические причины, толкавшие женщину на преступление: это отказ мужчины жениться на бывшей любовнице.

В изнасиловании и растлении женщина является потерпевшей, а не виновницей, хотя и существовали случаи пособничества. К примеру, крестьянка Х. Васильченко заявила становому приставу и подтвердила на предварительном следствии, что 2 сентября 1878 года вечером в слободе Велико-Михайловка Новооскольского уезда дочь ее Ефросинья 16 лет была изнасилована крестьянами [12, л. 30, 34].

Чем больше жизнь женщины приближается по своим условиям к жизни мужчины, тем более ее преступность своими размерами приравнивается к мужской.

Участие женщины в процессе производства вызывает рост ее преступности. Женщины – рабочие совершают относительно мужчин – рабочих больше преступлений. Объясняется это более тяжелым положением женщин в условиях фабрично – заводского труда. Приведем один факт: на 100 осужденных обоего пола в России в 1879 – 1885 годах – 23,1% городские жители. Из 100 осужденных мужчин – 22,7 % жители города, а из 100 осужденных женщин – 29,6 % горожанки [13, с. 140]. Это в общих судах, в мировых же разница еще большая – соответственно 26,5 % мужчин и 47,8 % женщин - жители города [13, с. 142].

Итак, ясно, что активное включение женщин в социально – экономические отношения приводят к росту преступности среди них, низкий процент женщин – преступниц в России указывает на их малое участие в процессе общественного производства.

Повышенную преступность мужского пола связывают с выносливостью, ловкостью, силой и смелостью, готовностью идти на риск ради достижения корыстной цели, характерной для сильного пола.

В сочетании с антиобщественными наклонностями, такими, как пьянство, разгульный образ жизни, целеустремленность в до-

стижении преступной цели; все это способствовало криминализации мужчин.

Самым распространенным среди преступных посягательств как у женщин, так и у мужчин являлись кражи. На основании выше сказанного крестьяне села Макрушина Грайворонского уезда: Федор Ткаченко, Козьма Буркавцев, Федор Зюбанов, Иван Козырев обвиняются в том, что 10 декабря 1879 года, вечером, тайно похитили, с оставленных без присмотра на дороге саней Ивана Перешивайлова, двадцать пять пудов мела, веревку, оглобли и вязанку сена, на сумму до 32 руб., 80 коп., т.е. в преступлении, предусмотренном 1652 ст. Улож. о Нак. Посему перечисленные крестьяне предаются суду Курского окружного суда с участием присяжных заседателей [14, л. 7].

У мужчин, как отдельный вид преступления в сфере хищения, выделяется конокрадство, пример которого приведен выше, и кража леса.

22 января 1868 г. уездный суд слушал уголовное дело о порубке леса в Харасейской лесной даче. Полесовщики, коим было поручено охранять лес во время несения ими службы, сами и при участии жителей д. Харасей произвели порубку леса, сколько кому нужно было. «Уездный суд находит виновными в незаконной порубке леса полесовщиков вместе с жителями деревни, поэтому следует взыскать со всех проходящих по делу лиц в компенсацию принесенного ими вреда 24 руб. серебром. [15, л. 32 - 34.]»

В группе преступлений против личности среди мужского пола лидирующими были убийства и телесные повреждения различной степени. «Труп крестьянки Ирины Хадеевой был найден лежащим в собственном доме, в кладовой находящейся под одной крышей с жилой избой. Судебно – медицинским осмотром выявлено, что волосы на голове, потерпевшей вырваны клоками, на затылочной части головы кровавый подтек, на ключице сине - багровые пятна, грудная полость переполнена кровью, ребра переломаны, легкое и печень повреждены, в области поясницы также сине – багровые пятна. Удары были нанесены каким – либо твердым орудием, или уступками ног, обутых в сапоги. Обвиняемый государственный крестьянин Василий Хадеев дал показания, что во вторник 16 апреля утром, жена его Ирина, возвратившись с колодца начала его обзывать. И он схватил ее за волосы, ударил об пол и раза три кулаком в правый бок, потом взял, стоявшую в сенях гибкую палку. Толщиной в палец, поднял ей подол и бил до десяти раз. Затем видя ее обморочное состояние, он перетащил ее в пуньку, где она впо-

следствии и умерла. Живущая в том же селе Муром, родная сестра умершей Ирины Хадеевой, Настасья Чуркина рассказала, что Ирина часто жаловалась на гадкое житье свое, мужа своего Василия, и в особенности свекра Якова и свекровь Варвару Хадеевых, которые были причиной того, что муж часто ее бил [16, л. 27]». Жестокость всегда очень тесно соседствовала с таким тяжким преступлением, как убийство и объяснить данный фактор достаточно сложно. Здесь можно обратиться к исследованиям Ч. Ломброзо, который пришел к выводу, что такая связь есть, и она прямая: преступления совершают люди с определенной внешностью и характером. Как правило, преступники имеют врожденные физические и психические дефекты, считал Ломброзо. Речь идет об аномалиях внутреннего и внешнего анатомического строения, характерных для первобытных людей и человекообразных обезьян. Таким образом, преступниками не становятся, а рождаются. Будет человек преступником или нет – зависит только от врожденной предрасположенности, причём для каждого типа преступлений характерны свои аномалии.

Говоря о гендерной преступности мужского пола перед женским необходимо обратить внимание на особенности психоэмоциональных состояний; агрессия мужчин направлена вовне, а у женщин - чаще внутрь, на себя, т.е. женщины начинают все переживать и мысленно пропускать через себя, накапливая обиды, злость и другие негативные эмоции, что в последующем может привести к аффективному состоянию выброса агрессии наружу. Мотивами женской преступности часто являлись ревность к сопернице, зависть, которые являлись поводом к нанесению телесных повреждений. Вот один из наглядных примеров: «Иустина Прощенко в течение двух лет преследует меня, укоряя в том, что я будто бы сожительствую с ее мужем, а 20 мая 1916 года на дороге вблизи деревни Салтыково в состоянии ревности, но не случайно, а с осознанием последствий своего деяния, причинила ударами тямки тяжкое увечье, а именно повреждение правого глаза, повлекшее ослабление зрения - у меня, крестьянки Матрены Андреевой [17, л. 28 - 29]».

Отличие преступников-мужчин от преступниц-женщин состоит и в последствиях совершения преступления. Так, для женщин характерна импульсивность, чувство вины, беспокойство за свое будущее, повышенная тревожность и т.д. Мужчинам же в большинстве случаев присуща хладнокровность в совершении общественно опасных деяний, их не тревожит дальнейшая судьба, так как они осознавали свои действия, их не беспокоит чувство вины

перед родственниками погибшего. Преступление мужчины и женщины могут носить различную эмоциональную окраску.

В отношении возрастной структуры преступности можно сказать, то она в целом повторяет характеристику занятости в общественно – экономической жизни. Большая часть преступников как женского, так и мужского пола находилась в возрасте, позволяющем отнести их к так называемому самодеятельному населению.

Исследователи вопросов преступности дискутировали над проблемами, вытекающими из причинно-следственных связей, ее порождающих. Ряд причин уже упоминался, среди них прежде всего экономические – бедность и, как ее следствие, пьянство, экономическая предпринимательская некомпетентность, прирост населения.

Большинство авторов в начале XX века пришло к мнению, что причины преступлений можно свести к трем группам:

антропологические факторы – личность преступника: органические, психологические, общественные ее характеристики;

физические – природные условия местности: климат, погода, время года и т. д.;

социальные – экономика, социальные отношения.

Итак, подводя итог, исследователь может указать на наличие ряда тенденций в проблеме преступности в Российской империи и Курской губернии в конце XIX – начале XX веков.

Прежде всего происходит рост абсолютных показателей преступности, явившейся следствием экономических, социальных и демографических факторов.

Имеет место рост преступников в сфере предпринимательской деятельности.

В социальной стратификации преступников имеется соответствие структуре населения пореформенной страны. Эта же тенденция в целом характерна и для Курской губернии.

Список литературы

1. Статистические сведения за 1861 год. Курск, 1862.
2. Обзор Курской губернии за 1895 год. – Курск, 1862.
3. Тарновский Е.Н. Итоги русской уголовной статистики за 20 лет (1874 – 1894). СПб., 1899.
4. Остроумов С.С. Преступность и ее причины в дореволюционной России. М.; Изд-во МГУ, 1981.
5. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 520.
6. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 1561.
7. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 158.

8. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 10490.
9. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 8710.
10. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 1565.
11. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 8710.
12. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 1451.
13. Гернет М.Н. Общественные причины преступности.
14. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 1521.
15. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 82.
16. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 144.
17. ГАКО. – Ф. 32. – Оп. 1. – Д. 10499.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ВНЕ РАБОЧЕГО МЕСТА

Алтухова А.В.

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

Научный руководитель:

Зайцева Т.А.

*доцент, канд. соц. наук
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Профессиональное развитие – это процесс, требующий от человека постоянных усилий, стремления к совершенствованию и развитию, а также целенаправленной активной деятельности. Это процесс, в результате которого специалисту удастся не только сохранить, но и улучшить качество своих профессиональных навыков, знаний и умений.

Система развития персонала затрагивает всех сотрудников, которые стремятся к профессиональному росту и развитию, ведь именно они способны принести организации максимальную пользу и прибыль. Пассивные специалисты, которых не интересует дальнейшее продвижение и обучение, монотонно выполняют свои обязанности. От них не стоит ожидать многого, при этом затрачивать ресурсы на обучение не всегда рационально.

Опытный специалист по кадрам, участвующий в жизни коллектива, знает, на что способны конкретные сотрудники, поэтому именно он должен принимать решение о целесообразности развития персонала. Выбирая комплекс мероприятий, необходимо понимать, какую пользу из них извлекут работники.

В современном, быстро развивающемся мире невозможно стать профессионалом сразу и одномоментно. Чтобы оставаться востребованным, конкурентным и высокооплачиваемым специалистом на рынке труда, необходимо постоянное профессиональное развитие. И относится это ко всем сферам деятельности.

Существует огромное количество методов профессионального развития, которые делятся на две группы: обучение на рабочем месте и вне рабочего места.

Обучение на рабочем месте включает в себя практическую направленность, непосредственную связь с производственными функциями сотрудника, предоставляет, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления вновь изученного. К данному обучению относятся следующие методы:

- инструктаж;
- делегирование;
- ротация;
- наставничество и другие.

Инструктаж используется чаще всего для обучения ручному труду, но может применяться и для обучения процессам и организационным системам. Инструктаж – непродолжительное средство развития персонала, ориентированное на освоение конкретных операций или процедур, входящих в круг профессиональных обязанностей обучающегося. Данный метод профессионального развития является недорогим, но эффективным средством развития простых технических навыков.

Делегирование – в этом случае профессиональное развитие сотрудника происходит за счет передачи ему более важных задач, которые не относятся к его основной деятельности. Ему четко очерчивают круг полномочий. Сотруднику приходится изучать новую информацию, использовать непривычные методы работы, применять новые навыки.

Ротация – метод обучения на рабочем месте, когда сотрудника переводят на другую должность с целью получить дополнительную профессиональную квалификацию, приобрести новый опыт. Такой перевод может длиться от нескольких дней до нескольких месяцев.

Наставничество – данный метод происходит в процессе ежедневной работы, на конкретном примере. Чаще применяется, когда сотруднику предстоит освоить новый вид деятельности. Сотрудник сначала учится, наблюдая за работой наставника, а затем выполняет действия самостоятельно. Ошибки подчиненного (а они будут обязательно) исправлять нужно корректно и терпеливо.

Методы обучения вне рабочего места дают сотрудникам возможность абстрагироваться от происходящей ситуации на рабочем месте и выйти за рамки традиционного поведения. Такое обучение способствует формированию принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций.

К ним относятся:

- лекции;
- семинары;
- решение кейсов;
- деловые и ролевые игры;
- тренинг;
- видеотренинг и другие.

Лекции – традиционный метод профессионального обучения, когда лектор излагает большие объемы материала в сжатые сроки.

Семинар – традиционный метод учебно-практических занятий, при котором сотрудники обсуждают пройденный материал на лекциях, обсуждают полученную информацию.

Кейсы – описания вполне реальных или вымышленных ситуаций, требующих исследования, анализа и предложения оптимальных решений;

Деловые и ролевые игры – современный метод обучения персонала, коллективные занятия, когда участники получают роли, разыгрывают какую-то ситуацию и действуют в рамках роли, принимая решения.

Тренинг – метод активного обучения вне рабочего места, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок специалистов.

Видеотренинг – психологический тренинг, который осуществляется с помощью видеоаппаратуры и использованием ее возможностей, чтобы можно было посмотреть на себя и свое поведение «со стороны», развить наблюдательность, обсудить те или иные явления, которые способствуют быстрому усвоению профзнаний и умений.

Таким образом, профессиональное развитие работников подразумевает постоянное повышение их потенциала, развитие навыков, умений и способностей для эффективной и конкурентоспособной работы, а также личностных качеств. Работодатель при этом получает более квалифицированные кадры и более высокую производительность труда.

Получение в процессе профподготовки новых знаний и навыков оказывает положительное влияние и на самих сотрудников, способствует их общему интеллектуальному развитию, расширяет эрудицию и круг общения, повышает самооценку, мотивацию персонала и преданность организации.

Список литературы

1. Абрамова Л.А. Управление профессиональным развитием персонала организации // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2017. № 4 (50). С. 68-74.
2. Алисева В.В. Анализ особенностей профессионального и карьерного развития персонала // Проблемы науки. 2017. С. 114-116.
3. Бандилет Н.Н. Профессиональное развитие персонала // Наука и образование сегодня. 2019. С. 85-86.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Антонова Е.А.

*студентка кафедры социологии и управления
4 курс*

Научный руководитель: Комарова О.А.

док. экон. наук, проф.

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

В настоящее время актуальность компетентности менеджеров возрастает с каждым днем, и, как правило, оценка руководителей также требует совершенствования. Чем выше уровень профессионализма руководителя в его сфере, тем эффективнее будет работать и организация, которой он руководит.

Задача оценивания руководителя всегда осложняется, если некоторые показатели его деятельности частично или полностью не определены [3]. Также первостепенной задачей при оценке сотрудников высшего звена является поиск эффективных методов оценки, с помощью которых удастся достоверно и качественно произвести анализ профессиональной компетентности руководителей.

Широко известны традиционные методы оценки персонала, такие как: биографический (источниковедческий), описательный, наблюдения, ранжирования, сравнения по парам, тестирования, анкетирования и т.д. Все эти методы достаточно легко применить в оценке рядового персонала компании, но не всегда руководителей. Стоит понимать, что метод наблюдения за руководителем может быть весьма трудоемким, затратным и не полностью достоверным, поскольку основной обязанностью менеджера является не только

выполнение каких-то стандартных процедур, но и прежде всего, делегирование полномочий.

Тестирование подходит для оценки некоторых компетенций руководителя, но данный метод уместно применять не обособленно, а в совокупности с другими методами, более достоверными. С помощью тестирования можно оценить уровень организаторских или коммуникативных качеств, оценить уровень знаний по конкретному вопросу (тест может быть взят из доступных готовых источников, либо может быть составлен экспертом, занимающимся данным вопросом и имеющим в данной сфере опыт. Сотрудники отдела кадров не всегда могут разработать такой тест, поскольку их должность не дает им подобный уровень владения теми же компетенциями. Также тестирование может помочь провести личностную оценку руководителя, с которым справится и специалист по работе с персоналом, однако к профессиональной компетентности некоторые психологические аспекты относятся в основном косвенно.

Методов оценки профессиональной компетентности руководителей также существует предостаточно даже в традиционной области, а поскольку нами были перечислены далеко не все методы оценки персонала – рассмотрим чуть более подробно и другие методы, которые специализируются на оценке профессиональной компетентности руководителей чуть больше, чем остальные.

Экзамен используется для оценки руководителей практически повсеместно, и главное отличие подобного экзамена от иных в том, что здесь при оценивании сотрудника руководящего звена проверяются не наличие знаний или навыков, а умение их применять на практике.

Экзамен может проводиться в различных формах. Это может быть письменный экзамен в виде билетов или тестов, для того, чтобы оценить понимание тех или иных знаний и навыков руководителя, а также умение их применять. Также, экзамен может быть устным: например, для оценки риторических навыков, организаторских и коммуникативных: оценивается то, как докладчик выступает, насколько уверенно держится и грамотно ли излагает свои мысли (для оценки доведения сведений до сотрудников). Также, в устной форме или же форме интервью, можно оценить кандидата по его устным ответам на задаваемые экспертом/экзаменуемым вопросы. И последней формой экзамена является аудирование, с помощью которого можно оценить умение руководителя слушать, запоминать и интерпретировать сказанное.

Вопросы для экзамена в каждой форме важны по-своему: например, для тестирования актуален краткий ответ, в то время как при аудировании или интервьюировании будет более уместен развернутый, либо ответ с выбором одного варианта из нескольких с обоснованием ответа чуть более расширенно. Некоторые формы требуют структурированного ответа, например, подготовки доклада или эссе.

Организация экзамена не самый трудоемкий процесс, однако, для этого важно соблюдать некоторые действия: для начала подготовить материалы, по которым будут экзаменоваться сотрудники и вопросы, ответить на которые будет необходимо на экзамене. Далее необходимо определить состав экзаменационной комиссии и дату проведения экзамена. После чего, необходимо предоставить экзаменуемым экзаменационные вопросы и материалы для подготовки, а также осведомить их о порядке проведения экзамена. Затем, следовательно, провести экзамен по заранее оговоренной процедуре и после чего, по анализу итогов проведенной оценки подготовить организационные решения: о зачислении сотрудников в кадровый резерв, о присвоении грейда, о назначении дополнительного обучения, о соответствии/несоответствии должности, о допуске/недопуске к выполнению работ.

Данный метод позволяет оценить уровень профессиональной компетентности руководителя именно в рамках его знаний, опыта, практических навыков, в то время как личностные (или интеллектуальные) и деловые качества исследуются не полностью. Именно поэтому, в дополнение к нему, можно использовать оценку на основе моделей компетенций.

Модели компетентности описывают интеллектуальные и деловые качества работника, его навыки коммуникабельности, лидерские качества и др. С помощью данного метода можно оценить те качества руководителя, которые необходимы ему для выполнения трудовых обязанностей грамотно, рационально и с пользой для всей фирмы. Для сравнения создается идеальная модель управленца с конкретным набором компетенций и сравнивается с качествами руководителя, оцениваемого в данной организации.

Для составления перечня компетенций «идеального» руководителя, необходимо определить, какие качества для менеджера конкретной организации важны в первую очередь и какие должны идти соответственно следом. Представим следующие компетенции, необходимые для каждого руководителя (данный список может изменяться в зависимости от профиля деятельности фирмы,

обязанностей руководителя и т.д.): умение принимать решения грамотно и взвешенно; творческое мышление, позволяющее мыслить креативно и абстрактно; нацеленность на результат для получения максимального успеха в рамках трудовой деятельности; лидерские качества и коммуникативные способности; способность к самоанализу, здравая оценка собственных действий; стрессоустойчивость и ответственность за свои действия; умение делегировать и постоянно развиваться.

Каждый руководитель обладает набором перечисленных компетенций в той или иной мере немного несбалансированно. Задача оценки с помощью данного метода состоит как раз-таки в том, чтобы выявить этот дисбаланс и урегулировать его. Подобный метод поможет оценить руководителя чуть более тщательно, однако подобная диагностика должна проводиться не только руководителями выше или подчиненными, но и внешними, независимыми экспертами, которые смогут провести анализ беспристрастно [1]. Но также стоит помнить, что эксперты – тоже люди, которые могут ошибаться, испытывать симпатию или неприязнь к оцениваемому, или же недостаточно хорошо знать и понимать оцениваемого руководителя.

Конечно, профессионализм руководителя в настоящее время все чаще и чаще подвергается оценке, поскольку от грамотного руководителя зависит будущее фирмы, предприятия, его подчиненных, клиентов и других людей, так или иначе связанных с конкретной организацией [2]. При оценке профессиональной компетентности стоит понимать, что чем более точной будет диагностика и интерпретация ее результата – тем грамотнее будет составлена программа по совершенствованию работы руководителя, и эффективнее будут воздействовать на него корректирующие мероприятия.

Список литературы

1. Антонова Е.А Оценка профессиональной компетентности управленческих кадров // 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. С. 248-252.

2. Руденко, Г.Г. Эффективность методов оценки персонала // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2017. № 1. С. 41-46.

3. Харькова О.А. Актуальные тенденции в оценке персонала организации // Приоритетные направления развития науки и образования. 2016. № 4-2 (11). С. 230-233.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Богданова Ю.В.

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

Савенкова И.В.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современном мире персонал рассматривается как главный ресурс организации, поэтому руководителям необходимо вкладываться в человеческий капитал, в его обучение так же как в технологии и оборудование. От того насколько развит трудовой потенциал сотрудников зависит успешное функционирование организации, ее устойчивое положение среди конкурентов и перспективы развития.

При вложении в обучение и повышение квалификации персонала необходимо соотносить затраты на обучение с возможными выгодами, поэтому необходимо рассчитывать экономическую эффективность обучения [1].

Расчет экономической эффективности процесса обучения может предполагать следующие цели:

1. определение оптимального размера затрат на обучение в составе затрат на производство;
2. выработка различных решений развития форм и методов обучения;
3. проведение сравнения разных вариантов технологии и инструментальной базы для обучения;
4. сравнение экономической эффективности обучения с экономической эффективностью других возможных вложений средств организации, обеспечивающих сопоставимое повышение эффективности функционирования основного производства.

При проведении обучения работодатели затрачивают финансы на покупку обучающих программ, создание условий для их изучения, а так же оценку эффективности обучения и качества приобретенных знаний и навыков персоналом.

Одним из объективных способов оценки эффективности обучения и наличия экономической отдачи от него считается метод экспертных оценок. При этом методе окончательное решение принимает эксперт. Для принятия решения он изучает всю собранную информацию по обучению и выявляет повысилась ли компетентность сотрудников и как это повлияло на результативность производства. Критерием результативности выступает приобретенный персоналом объём знаний, умений и навыков. Оценить эти показатели можно через форму отчётности по прошедшему обучению. Она даёт возможность увидеть уровень развитости и углубления базовых знаний, связанных с профессией [2].

При анализе формы отчётности эксперт анализирует такие показатели работника как увеличение производительности, увеличение объёма вырабатываемой продукции, рост уровня продаж в области, обслуживаемой работником, роста прибыли; освоения новых сегментов рынка; уровень оптимизации продаж; улучшение качества выпускаемой продукции; минимизации брака [3].

Так же можно рассчитать эффективность обучения по формулам.

1. Общая результативность обучения сотрудников в организации:

$$P = \frac{K_1}{K_2} * 100\%$$

где K_1 – количество работников, обучение которых оценено как результативное, равное или выше установленного норматива;

K_2 – общее количество работников, прошедших обучение за данный период.

2. Эффективность обучения сотрудников в организации за год:

$$\mathcal{E} = \frac{K_1}{3} * 100\% \text{ где}$$

K_1 – количество работников, обучение которых оценено как результативное;

3 – затраты на обучение за год.

Для того, чтобы правильно рассчитать нужно определить нормативный показатель, с которым впоследствии будут сравниваться результаты расчета. Если расчет показал отклонение ниже норматива, то это говорит о низкой эффективности обучения и необходимо провести анализ и выявить причины таких показателей.

Измерить эффективность обучения можно с помощью ROI (отдача от инвестиций в обучение).

Рассчитать ROI можно по следующей формуле:

$$ROI = \frac{\text{Доходы} - \text{затраты}}{\text{Затраты}} * 100\%$$

Однако, процедура расчета ROI довольно сложна, поэтому рекомендуется рассчитывать этот показатель при следующих условиях:

1. Большая длительность мероприятий по обучению;
2. Значимость программ при корпоративных достижениях целей;
3. Обозримость программы (этапы);
4. Большое количество людей, участвующих в программе;
5. Высокая степень заинтересованности лиц, принимающих решения.

Так же рассчитать результативность обучения можно при помощи способа Мака Ги, предлагающего бипараметрическую оценку. Мак Ги ввел понятия эффективности и результативности обучения, в сочетании которые показывают производительность обучения. При его подходе методика измерения эффективности должна учитывать специфику обучающих мероприятий, спектр которых достаточно широк.

Рассмотрим несколько подходов к определению эффективности обучения.

Первый подход предполагает оценку успешности обучения за счет снижения издержек.

Частный экономический эффект (E) от мероприятия по обучению персонала, вызвавшего изменение стоимости данного бизнес-процесса можно определить следующим образом:

$$E = C_0 - C_t$$

где C_0 – стоимость бизнес-процесса (единицы производимой продукции) до обучения, ден. ед.;

C_t – стоимость бизнес-процесса после обучения, ден. ед.

Причем, если $E \geq 0$, то задача снижения издержек была решена, что определило успешность обучения, однако, необходимо определить цену затрат. Для этого нужно вычислить чистый эффект, который вычисляется по следующей формуле:

$$E = C_0 - C_t - C_s$$

Где C_0 – стоимость бизнес-процесса (единицы производимой продукции) до обучения, ден. ед.;

C_t – стоимость бизнес-процесса после обучения, ден. ед.;

C_s – стоимость программы обучения (затраты компании на содержание учебного центра), ден. ед.

Расчет абсолютного значения частного эффекта дает сравнение результатов работы с затратами на обучение (превышают выгоды затраты или нет).

Так, если $E_N \geq 0$, то сокращение издержек превысило затраты – деятельность приносит чистый эффект, значит успешность обучения была достигнута.

Данный способ расчета подходит для расчета результативности работы после обучения линейных сотрудников, при этом измеряются такие параметры как скорость и качество обслуживания клиентов (при этом качество может оцениваться снижением количества ошибок, жалоб клиентов).

Для расчета возврата инвестиций на обучение применяют традиционный метод. Он рассчитывается соотношение чистого дохода к затратам на обучение и выражается в процентах.

$$d_N = \frac{C_0 - C_t - C_e}{C_e} \times 100$$

В результате, если $d_N > 0$, значит обучение приносит доходность, иначе – обучение не приносит положительного эффекта.

Этот показатель удобно применять в случае сопоставления нескольких вариантов или реализованных мероприятий.

Таким образом, оценка эффективности обучения персонала – это надежный вариант выяснения целесообразности и эффективности проведения обучения. Эффективное обучение должно улучшить финансовые показатели производства, в противном случае затраты на него будут не оправданными.

Список литературы

1. Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. 2016. №5. С. 167.
2. Дедул В. А. Обучение и развитие персонала: актуальные тенденции // Автоматизация и управление в технических системах. 2016. № 2. С. 54.
3. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала. М.: Аспект-Пресс, 2016. С. 212.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ И МЕРОПРИЯТИЯ

Бурлака А.Г.

*магистрант кафедры социологии и управления
Институт магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова
2 курс*

Авилова Ж.Н.

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

Актуальность данной темы обусловлена тем, что персонал является важным ресурсом предприятия. Эффективная деятельность работников способствует увеличению объема прибыли организации и повышению уровня ее конкурентоспособности. Для эффективного управления персоналом необходима грамотно разработанная система, включающая в себя элементы и мероприятия, реализация которых влечет за собой рациональное использование рабочей силы.

На сегодняшний день данный вопрос является объектом изучения большого количества авторов. Так, Гущина Ю. И., Гаврилова О. А., Нестеренко Т. В. в своей работе проводят анализ системы управления персоналом с акцентом на ее содержании, целях, функциях и методах [2]. Данцева Д.С. изучает современные методы управления персоналом организации [1], а Петрова Е.В. и Петров О.А. рассматривают совершенствование системы управления персоналом как одно из основных условий эффективного функционирования предприятия [3].

Система управления персоналом представляет собой совокупность различных методов, приемов и способов, с помощью которых осуществляется процесс организации работы с персоналом [4]. С целью получения положительных результатов от функционирования системы управления персоналом она должна подвергаться совершенствованию своих элементов с учетом имеющихся проблемных вопросов.

Основная цель совершенствования системы управления персоналом заключается в повышении эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, в следствие чего, увеличивается производительность труда [4].

Мероприятия, направленные на совершенствование системы управления трудовым коллективом, разрабатываются на основании проведенной оценки работников, в результате которой выявляются проблемные вопросы относительно качественного и количественного состава трудового коллектива. Основными видами оценки работников предприятия являются оценка компетенций и оценка результативности. Совершенствование данной процедуры заключается в использовании различных методов, способствующих выявлению качественных характеристик сотрудников, а именно:

- Тестирование;
- Интервьюирование;
- Комплексный компетентностный анализ;
- Ассесмент-центр.

В результате проведения оценки компетенций сотрудников, объектом совершенствования системы управления выступает система его развития, направленная на повышение уровня квалификации работников, улучшение их профессиональных знаний, навыков и умений в соответствии с современными профессиональными требованиями. В рамках данного направления совершенствования системы управления персоналом используются следующие методы развития персонала:

- Организация лекционных курсов и семинаров на предприятии либо направление работников на прохождение данных видов обучения в сторонних организациях;
- Направление сотрудников на профессиональные курсы повышения квалификации;
- Организация деловых игр на предприятии;
- Обеспечение участия персонала в различных круглых столах, дебатах международного уровня;
- Организация прохождения сотрудниками практик в зарубежных организациях путем командировочных поездок.

В результате проведения оценки результативности, в рамках совершенствования системы управления персоналом, разрабатываются мероприятия, направленные на улучшение системы мотивации. Совершенствование системы управления кадрами на предприятии посредством использования стимулирующих методов, направленных на побуждение работников увеличивать качественные и количественные показатели своей деятельности, заключается в определении наиболее эффективных способов мотивации, а также в определении стимулов конкретного сотрудника. Примером улуч-

шения системы материальной мотивации персонала может быть использование следующих методов:

- Премияльные выплаты за высокие показатели работы.
- Выделение из прибыли предприятия средств на дополнительное медицинское и дополнительное страхование, оплату учебы работников и их членов семьи, оплату путевок на отдых;
- Предоставление кредита на льготных условиях;
- Бонусные выплаты за отсутствие прогулов, за стаж работы, целевые бонусы;
- Покрытие личных расходов сотрудника, связанных с работой;
- Покрытие расходов, связанных с переездом, покупкой жилья, трудоустройством;
- Предоставление субсидий работникам с целью компенсировать оплату детских садов, услуги спортивных залов и другие небольшие семейные затраты;
- Возможность получения скрытого дополнительного дохода. В качестве примера такого вида дохода может являться предоставление возможности работникам предприятия покупать товары, например, мебель, чай, кофе, сахар от имени фирмы, при этом используя систему скидок.

Система нематериального мотивирования также имеет множество способов, побуждающих сотрудников к максимальной отдаче его рабочей силы. Примерами таких методов являются:

- Обеспечение персонала комфортными условиями труда;
- Перевод сотрудников на гибкий график работы – фриланс.
- Вовлечение персонала в принятие важных для фирмы решений;
- Похвала и публичное признание со стороны руководства;
- Использование системы тим-билдинга, которая представляет собой организацию совместных поездок в санатории или дома отдыха, участие в совместных экскурсиях и различных конкурсах.

Помимо выше изложенного, совершенствование системы управления персоналом направлено на улучшение процесса подбора и расстановки персонала, способствующее полному обеспечению предприятия необходимыми кадрами и рациональному должностному распределению сотрудников.

Так же, совершенствуя систему управления персоналом, необходимо оптимизировать на предприятии функционирование

кадрового резерва, который позволяет предприятию избежать временных и финансовых потерь в случае увольнения работников [5].

Подводя итог, стоит отметить, что постоянное совершенствование системы управления персоналом является необходимым условием успешного функционирования предприятия, так как персонал выступает основным инструментом осуществления производственной и управленческой деятельности. Улучшение составляющих системы управления трудовыми ресурсами необходимо производить с учетом современных профессиональных требований к работникам организации, а также с учетом проблемных вопросов, наличие которых снижает эффективность использования кадров на предприятии.

Список литературы

1. Данцева Д.С. Современные методы управления персоналом организации // Молодой ученый. — 2017. — №40. — С. 106-108. — URL <https://moluch.ru/archive/174/45845/> (дата обращения: 12.12.2018).
2. Гущина Ю. И., Гаврилова О. А., Нестеренко Т. В. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. 2017. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-tseli-funktsii-i-metody> (дата обращения: 12.12.2018).
3. Петрова Е.В., Петров О.А. Совершенствование системы управления персоналом как условие эффективного функционирования организации // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. 2016. №1-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-personalom-kak-uslovie-effektivnogo-funktsionirovaniya-organizatsii> (дата обращения: 12.12.2018).
4. Пономарев С.В., Гавриленко Н.И. Совершенствование системы управления персоналом организации // Успехи в химии и химической технологии. 2017. №14 (195). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 12.12.2018).
5. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ПЕРСОНАЛА: КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Буцык Е.В.

*студентка кафедры социологии и управления
4-го курса*

Комарова О.А.

*профессор, доктор экономических наук
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Существует два основных подхода к определению понятия «компетенция»: компетенция как набор способностей и компетенция как поведение работника. Поэтому зачастую используется такая модель компетенций, которая одновременно отражает совокупность знаний, умений, навыков и свойств характера, необходимых для качественного выполнения порученной работы и способствующих конкурентоспособности компании.

Для максимально объективной деловой оценки руководителей в перечне компетенций указываются только те, которые действительно необходимы на занимаемой должности, а это достигается с помощью выполнения основных пунктов:

1. Анализ специфики организации. Необходимо провести анализ деятельности организации, организационной структуры, квалификации персонала, уровня личностного развития и личностных качеств сотрудников, развития корпоративной культуры, стиль управления первого лица компании, а также таких элементов корпоративной культуры, как миссия, стратегия, цель, ценности.

2. Оценка соответствия компетенций компании. Необходимо заполнить блоки компетенций смысловым содержанием, основываясь на анализ специфики организации, а также на существующие тенденции ее изменения.

3. Создание характерной для организации модели компетенций руководителя. При сопоставлении своих потребностей в компетенциях руководителей с уже имеющимися моделями, представленными отечественными и зарубежными авторами, необходимо разработать собственную, по которой и будет осуществляться оценка деловых качеств руководителей. Необходимо в каждую конкретную компетенцию вложить четкий, конкретный смысл.

Существует три блока компетенций руководителей: базовые компетенции, профессиональные компетенции и управленческие компетенции [1].

К базовым компетенциям относят в основном качества в области личностных, эти качества врожденные и практически не поддающиеся коррекции (умение контролировать эмоции, способность быстро находить решение задач и т.д.).

Знания, навыки и умения, необходимые для выбранной профессиональной области, – профессиональные компетенции руководителя (знания последних тенденций в отрасли, представление о бизнес-процессах организации и т.д.).

И, наконец, управленческие компетенции, развивающиеся по мере профессионального роста (разработка эффективных решений, проведение переговоров, способность мотивировать, ориентация на достижение целей и т.д.) [2].

Необходимо остановиться на управленческих компетенциях более подробно, так как они лежат в основе эффективной управленческой деятельности руководителей.

Развитие и поддержание компетенций после проведения оценки деловых качеств может потребоваться в ситуациях повышения и перевода на руководящую должность, ориентированности на карьерный рост, неэффективного руководства при невозможности достичь целей.

Управленческие компетенции сотрудника формируются в течение длительного времени. Нельзя требовать наивысшей степени развития, если относительно недавно осуществлен перевод на новую должность. Необходимо предоставить несколько месяцев на адаптацию.

У руководителей также важны организационные качества, так, организационно-управленческая компетенция позволяет управленцу соотносить разрозненную информацию, принимать во внимание все факторы, видеть всевозможные ограничения, генерировать идеи, анализировать внедрения, объективно учитывая их преимущества и недостатки.

Уровни оценки компетенций при оценке деловых качеств руководителей делят на наивысшие и наименьшие. При этом берутся во внимание ориентацию на достижение, работу с информацией и принятие решений, организацию работы и контроль, мотивирование и развитие персонала, влияние, организацию собственной деятельности.

Опишем наивысшие уровни [3].

Ориентации на достижения включает в себя постановку реальных целей, способность определять четкость конечных и про-

межуточных критериев, возможность и успешность направления коллектива на решение тех или иных задач.

Принятия решений и работы с информацией включает в себя способность выявлять неочевидные причины, создающие проблемы, собирать и структурировать необходимую информацию в систему с целью проведения анализа, анализировать и на основе анализа принимать решения, способность точного прогнозирования показателей работы и своевременно предвидеть потенциальные проблемы.

Контроль и организация работы включает в себя знание всех тонкостей и нюансов работы, способность четко объяснить самые эффективные методики и способы достижения целей, внедрение новых методик быстрого исполнения поставленных задач.

Мотивирование и развитие руководителей включает в себя знание основных потребностей сотрудников, учет сильных и слабых сторон при выборе способов мотивации, подкрепление успехов персонала всеми доступными способами; способность вдохновлять и воодушевлять, организация системы обучения и повышения квалификации, влияние на социально-психологический климат в коллективе [4].

Влияние включает в себя способность добиваться поддержки коллег, наличие беспрепятственного и безоговорочного авторитета, эффективное и уверенное управление группой, ораторские навыки, необходимые при проведении собраний и массовых мероприятий.

Организация собственной деятельности включает в себя эффективное использование собственного рабочего времени, распределение энергии, ресурсов, времени по порядку выполнения задач, являющихся приоритетными, минимизация объема текучести кадров; использование системы делегирования обязанностей [5].

Какие преимущества сможет получить организация, если при оценке деловых качеств руководителей, одним из аспектов будет оценка их компетенций:

1. Разработка собственной модели компетенций, даст руководству организации и сотрудникам понимание того, какими профессиональными и личностными качествами должен обладать руководитель.

2. Специалисты отдела кадров смогут получать понятную информацию об успешности сотрудника, основываясь на установленные критерии.

3. Оценка позволит минимизировать ошибки при подборе персонала и получать представление о сильных и слабых сторонах кандидата еще на этапе отбора.

4. Компания сможет построить систему обучения и подготовки сотрудников и также сможет объективно оценить эффективность этого обучения.

5. Кадровая служба сможет провести анализ и прогноз успешности и результативность руководителей с целью их карьерного роста.

6. Компания может эффективно сформировать кадровый резерв.

7. Прозрачность и объективность деловой оценки повысит вовлеченность сотрудников, наделив их стимулом к саморазвитию.

Список литературы

1. Буянов В.И. Критерии эффективности развития управленческих компетенций линейных руководителей современных предприятий в ходе профессионального обучения [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25779056_42806222.pdf (дата обращения: 01.04.2019).

2. Соколов Н.Н. Профессиональные компетенции современного руководителя-управленца для принятия эффективных решений [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-kompetentsii-sovremennogo-rukovoditelya-upravlentsa-dlya-prinyatiya-effektivnyh-resheniy> (дата обращения: 01.04.2019).

3. Сидунов А.А. Аттрактивность как компетенция руководителя [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <https://vlgr.ranepa.ru/files/izd/vestnik/2016/Научный%20вестник%20ВФ%20РАНХиГС.%20Экономика.%202016.%20№%202.pdf> (дата обращения: 01.04.2019).

4. Старцев Ю.Н. Компетенции управленческого персонала как фактор роста производительности предприятия // Вестник Челябинского государственного университета. 2015. № 12 (367). С. 97-102.

5. Афонин Ю.А., Орлова, Л.В. Профессиональные качества современного лидера-управленца: социологический анализ [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-kachestva-sovremennogo-lidera-upravlentsa-sotsiologicheskiiy-analiz> (дата обращения: 01.04.2019).

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ЭТАПЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Власова Е.А.

стар. преподаватель

кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Ахновская Ю.А.

студентка кафедры социологии и управления

4-го курса

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Деятельность любой компании или организации немыслима без персонала, который представляет собой штатный состав работников, осуществляющих свои профессионально-трудовые обязанности.

В каждой фирме есть свои цели и задачи, миссия и стратегия, организационная структура и корпоративная культура, свои правила и нормы. Кроме этого, у каждого сотрудника – свой набор трудовых функций, которые он обязан осуществлять для нормального функционирования всей организации.

С приходом в компанию нового работника руководитель старается максимально быстро и в полном объеме ознакомить своего подчиненного с внутрифирменными устоями и процессами. И здесь уже имеет место адаптация персонала [4].

Под адаптацией понимается важнейший процесс приспособления, интеграции и привыкания сотрудника к новому рабочему месту, коллективу и руководству компании, а также освоение работником специфики трудовой деятельности, корпоративных стандартов, принципов и ценностей.

Понятие «адаптации» затрагивает различные сферы науки, такие как педагогика, психология, медицина, биология, физиология и многие другие. В некоторых областях психологии и социологии адаптация персонала рассматривается с двух сторон: как социальный процесс и производственный.

Социальная адаптация основывается на межличностных и деловых отношениях с рабочим коллективом, на освоении групповых ценностей и норм поведения.

Производственная адаптация предполагает приспособление человека к новой рабочей ситуации, к производственному коллективу, к сложности выполняемых трудовых функций и задач.

Оба этих процесса имеют, как общую направленность, так и самостоятельную: социальная адаптация не ограничивается производственной средой, а производственная адаптация состоит из психологических, технических и социальных направлений.

В области управления человеческими ресурсами наибольшее внимание уделяется изучению процессов производственной адаптации, поскольку именно она способствует формированию необходимого уровня эффективности и продуктивности труда у нового работника в наиболее сжатые сроки.

Производственная адаптация подразделяется на 5 видов:

1. Профессиональная – как правило, выполняет ведущую роль и определяется уровнем профессиональной компетенции работника, соответствующим опытом и положительным отношением к своей деятельности. Данный вид адаптации персонала предполагает освоение сотрудником знаний и навыков по рабочей специальности, повышение ответственности за осуществляемые действия и быстроту реакции в различных производственных ситуациях.

Обычно процесс профессиональной адаптации продолжается на протяжении всего срока работы, так как ни организация, ни сотрудник не остаются неизменными. Тем не менее, данный период адаптации может ограничиваться сроком, в течение которого руководство предприятия убеждается в профессионализме сотрудника, а сотрудник, в свою очередь, в содержании, условиях и оплате труда, соответствующих его ожиданиям [1].

2. Организационная адаптация – процесс ознакомления работника с организационными способами управления предприятием, местом своей должности и структурного подразделения в организационной структуре компании. При организационной адаптации формируются отношения между новым сотрудником и предприятием, которые регламентируют, регулируют и обеспечивают условия для осуществления его трудовой деятельности. Также при данном виде адаптации сотруднику необходимо усвоить такие важные составляющие рабочего процесса как распорядок дня, режим работы и отдыха, правила и нормы взаимодействия с коллегами и руководителями и трудовую дисциплину [2]. Последний элемент является наиболее важным показателем организационной адаптации, поскольку именно он оказывает непосредственное влияние на другие составляющие трудовой деятельности.

3. Психо-физиологическая адаптация персонала связана с освоением условий труда на предприятии. К ним относятся удобство рабочего места, необходимый инвентарь и средства труда, рабочая поза, ритм и сложность труда, монотонность, стрессовые ситуации, ответственность. Если рассматривать каждую категорию персонала, то для инженерно-технических работников важны творческий подход и ответственность за свои действия, для рабочих – интенсивность труда, рабочая среда, поза, для руководителей – высокий уровень стрессовых ситуаций и большие психологические нагрузки.

4. Общественная – вид адаптации персонала, который определяет благоприятное вхождение нового сотрудника в рабочий коллектив и в трудовой процесс, а также его активное участие в различных корпоративных мероприятиях (спортивные игры, праздники и т.д.), в научно-техническом творчестве, в обучении и в управлении производством.

Эффективность общественной адаптации зависит от руководителя и его управленческой деятельности, которая проявляется через успешное функционирование системы материального и морального стимулирования персонала, через общение и взаимодействие с подчиненными, а также через стиль управления.

5. Социально-психологическая адаптация протекает в течение образования межличностных отношений с сотрудниками и зависит от образа поведения, личных установок и ценностей, отношения к своей рабочей профессии.

Успешность вхождения в коллектив нового работника связано и с поведением группы, с их взглядами и индивидуальными качествами. Личные характеристики каждого сотрудника определяются типом темперамента, манерой и характером поведения. Следовательно, можно сказать, что социально-психологические взаимосвязи существуют во всех видах производственной адаптации персонала.

Период производственной адаптации сотрудников условно можно разделить на три стадии или этапа:

- 1) ознакомление;
- 2) приспособление;
- 3) ассимиляция.

На первом этапе происходит ознакомление прибывшего сотрудника с миссией компании, стратегией, основными целями и предстоящими задачами. Работник соотносит их со своими уста-

новками и ожиданиями и формирует собственный взгляд на дальнейшее сотрудничество с данным предприятием.

Руководство компании, в свою очередь, осуществляет следующие действия:

- принимает решение о зачислении работника в штат предприятия;
- способствует наиболее быстрому вхождению сотрудника в рабочий режим и освоению его должностных обязанностей;
- проводит оценку потенциала работника и его компетенций;
- принимает окончательное решение относительно профессиональной направленности нового специалиста;
- планирует дальнейшее развитие и область деятельности для новичка.

Вышеперечисленные действия обычно реализуются во время стажировки или испытательного срока.

Второй этап адаптации может длиться от одного месяца до года, поскольку все зависит от руководителя и коллег, которые помогают вновь прибывшему работнику осваиваться на рабочем месте.

Третий этап предполагает полное усвоение работником всех необходимых аспектов деятельности, должностных обязанностей, качественное выполнение работы, а также становление полноправным членом организационного коллектива [3].

Таким образом, можно сказать, что производственная адаптация – очень важный и неотъемлемый процесс вхождения нового работника в должность, которые подразделяется на несколько видов и состоит из определенных этапов.

Список литературы

1. Ахновская Ю.А. Особенности испытательного срока в организации, его роль и сущность / Ю.А. Ахновская, Е.А. Власова // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы Всероссийск. науч.- практ. конф. – Белгород, Изд-во БГТУ, 2018. – С. 182-184.
2. Егоршин А. П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – Москва: Машиностроение, 2017. – 320 с.
3. Зайцева Т.А., Власова Е.А. Адаптация молодых специалистов в коммерческой корпорации // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VIII международной научно-практической конференции. – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. – С. 210-214.

4. Кравченко Е.Ю. Организация труда персонала как условие повышения эффективности его использования // Социально-гуманитарные знания. – № 8, 2017. – С. 165-171.

БЮДЖЕТНЫЕ ИСТОЧНИКИ КАДРОВОГО ПОПОЛНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Гогина Е.А.

*студентка кафедры социологии и управления
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*

Успех организации во многом определяется ее укомплектованностью качественным персоналом, ведь, как известно, кадры решают все. Отсюда и выявляется одна из фундаментальных функций службы персонала – своевременное замещение освободившихся вакансий новыми квалифицированными ресурсами. Сотрудники службы управления персоналом проводят работы по кадровому планированию и осуществляют прогнозирование высвобождения работников. Однако, несмотря на это, существует риск внезапного ухода персонала, что приводит к таким потерям, как простой рабочего места. И если службы по персоналу готовы провести оперативную работу по поиску и отбору нового члена коллектива, то финансовые возможности организации не всегда рассчитаны на подобные сбои. Тогда решение проблемы состоит в наборе кандидатов из бюджетных источников кадрового пополнения.

В современном обществе все больше укрепляется мнение, что дешево не значит качественно. Но это не есть аксиома, следовательно, существуют опровержения сказанному. К примеру, биржа труда, как один из источников набора персонала, является тому доказательством.

Биржа труда – это организация, которая реализует посреднические действия между работником и работодателем в условиях осуществления сделок по передаче трудовых ресурсов, также предоставляет статус безработного потерявшим работу и исследует спрос и предложение на рабочую силу в целях применения полу-

ченной информации для трудоустройства официально безработных.

Так, на бирже труда зарегистрировано немалое количество людей рабочих профессий и тех, которые уже прошли переобучение на них. Но важен тот момент, что официально безработными при закреплении статуса биржей труда считаются и лица, лишившиеся работы по причине ликвидации компании, сокращения штата или прекращения действия ИП. В их число могут попасть высокопрофессиональные специалисты, которые стали жертвами сложившейся ситуации. Поэтому всегда есть возможность получить в организацию квалифицированные кадры, даже используя бюджетные источники поиска.

Сотрудничество с учебными заведениями также не считается затратным способом привлечения персонала в организацию. К тому же, интерес в подобном партнерстве является двусторонним. ВУЗы зачастую сами занимаются поиском предприятий, которые могли бы предложить трудоустройство их выпускникам. При этом те самые предприятия гарантируют студентам прохождение практики.

Положительные стороны сотрудничества с учебными заведениями обосновываются тем, что, во-первых, практиканты обеспечивают организацию бесплатной рабочей силой, во-вторых, предоставление базы практики дает возможность руководителям присмотреться к студентам, которые уже осуществляют ознакомление с рабочими процессами организации. Следовательно, они, как потенциальные сотрудники, уже будут знать философию компании, принципы ее деятельности, а также обладать фундаментальными навыками работы, приобретенными в период прохождения практики.

Лизинг персонала, как управленческая технология, позволяет обеспечить организацию квалифицированными кадрами посредством использования услуг сторонней компании. Иными словами, существуют такие организации, деятельность которых заключается в предоставлении заказчикам заемного труда, то есть специалистов, компетентных в необходимой компании-заказчику отрасли. В свою очередь, компания, предоставляющая услуги лизинга, ручается за предоставляемых работников, так как они проходят особые отборочные испытания и предлагаются клиенту с учетом всех названных им критериев, которыми должен обладать специалист. Так, заказчик и исполнитель подписывают соглашение, в котором в обязательном порядке указывается объем работ, необходимый к выполнению, а также сроки [1].

Неоспоримые преимущества лизинга, как источника кадрового пополнения, следующие:

- экономия времени компании на поиск специалиста;
- отсутствие необходимости в разработке дополнительных методов оценки;
- предоставление лизинговой компанией специалиста, подобранного в точном соответствии с предъявленными к нему требованиями (заранее оговоренными обеими сторонами);
- все возникающие нюансы, связанные с реализацией установленного к выполнению объема работ, решаются компанией-исполнителем;
- минимизация простоев рабочего места.

И, конечно, невольно возникает вопрос – является ли данный источник кадрового пополнения бюджетным? Безусловно, все предшествующие ему указанные источники обходятся организации на порядок дешевле. Однако при стратегическом видении ситуации приходит понимание, что в случае принятия на должность человека из вышеупомянутых источников набора существует больший риск выполнения работ качеством ниже нормы, также высока вероятность необходимости дорогостоящих вложений в обучение и развитие таких сотрудников, повышение их квалификации [5]. Следовательно, при рассмотрении ситуации с такой точки зрения, выявляем, что лизинг персонала может обойтись организации и дешевле, нежели иные источники кадрового пополнения.

Таким образом, даже в условиях ограниченности финансовых ресурсов можно найти достойных сотрудников в организацию. Это доказывает, что бюджетные источники кадрового пополнения способны гарантировать качество трудовых ресурсов и оперативность их поиска.

Список литературы

1. Джанерьян С.Т. Психологические основы отбора персонала. Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016. 116 с.
2. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала. М.: Аспект Пресс, 2016. 304 с.
3. Кибанов А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. М.: Проспект, 2018. 80 с.
4. Михеев А. 50 секретов найма, управления и мотивации. Практичные инструменты, которые сделают вашу команду сильнее. М.: Омега-Л, 2018. 260 с.
5. Юдина И.С. Диагностика обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. М.: Лаборатория книги, 2010. 60 с.

ТЕНДЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Зидра А.А.

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

Савенкова И.В.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Зарождение рекрутинга персонала началось много десятилетий назад. За все время своего развития он изменился до неузнаваемости. Ежегодно появляются новые источники поиска, методы отбора кандидатов, способы оценки претендентов на рабочие места и многое другое. В XXI веке рекрутинг персонала стал сложным и многоступенчатым процессом, который требует много вложений не только финансовых, но и физических. Рынок труда растет, количество организаций регулярно увеличивается, а значит и предложений о свободных вакансиях становится больше. В связи с этим работа рекрутеров становится все более разнообразной. Теперь специалисту по подбору персонала необходимо не просто разместить объявление о поиске персонала, а создать такую рекламу свободному рабочему месту, что среди тысячи предложений кандидаты выбрали именно одну организацию. Сегодня рекрутинг персонала очень напоминает маркетинг, а в некоторых случаях и пересекается с ним. Почему так происходит?

На сегодняшний день существует много различных способов объявить об освободившейся вакантной должности: Интернет порталы для поиска работы, Государственные центры занятости, взаимодействие с учебными заведениями, кадровые и рекрутинговые агентства, социальные сети, теле- и радиореклама и многие другие. Главное в размещении вакансии правильно, грамотно и привлекательно описать вакансию. Здесь рекрутер выступает как копирайтер. Если кандидат некоторое время занимался поиском работы, вполне логично, что он прочитал много вакансий. Большинство объявлений о работе просто копируются из других источников. Несмотря на то, что написание уникальных описаний для вакансий сложная задача, копирование чужих объявлений принесет гораздо больше вреда, чем пользы. Текст вакансии имеет огромное значение. Чтобы написать отличное объявление о работе, рекрутерам

нужно понять кто их идеальный кандидат: какими личностными и профессиональными качествами он обладает, какой уровень образования и опыт работы должен иметь, семейное положение, его хобби и интересы, какой иностранный язык он знает и на каком уровне, а также многие другие факты о кандидате. Конечно, не обязательно быть профессионалом в области копирайта, но необходимо знать основные элементы копирайта для рекрутинга персонала:

1. Не стоит писать сложным языком. Лучше использовать простые слова, которые будут понятны любому. Сложные профессиональные фразы лучше оставить для оценки на собеседовании.

2. Лучше сделать акцент на том, что интересно кандидату, а не работодателю. Например, написать о размере заработной платы, условиях труда, социальном пакете и прочих условиях. Также, можно сделать акцент на требованиях к кандидату: возраст, опыт работы, уровень образования, личностные и профессиональные качества.

3. Сделать объявление удобным и легко читаемым. Данный момент пересекается с первым. Не стоит описывать вакансию сложными научными словами. Лучше всего, если вакансия будет описана такими словами, которые обычные люди используют в разговоре.

4. На вакансию откликнется больше людей, если она будет выделяться среди остальных. Для этого необходимо анализировать актуальные вакансии конкурентов или аналогичные объявления, и постараться сделать свою вакансию интереснее. Например, если освободилась вакансия творческого характера, можно дать волю фантазии и описать свободную должность максимально креативно. При этом, если открыта должность с более серьезным профилем, то лучше отойти от креатива и придерживаться официально-деловой стилистики.

Уже из сказанного выше можно понять, что работа рекрутера довольно сложная и требует особой гибкости, умение правильно и грамотно формулировать текст, а также иметь хотя бы поверхностные знания в любой профессиональной области. Специалист по поиску и подбору персонала должен уметь правильно понять заказчика, а самое главное понятным языком преобразовать его требования к кандидатам в привлекательную «рекламу» вакантного места, на которую обратят внимание потенциальные сотрудники.

Современным рекрутерам в погоне за кандидатами приходится осваивать области знаний, которые мало связаны с основной их

профессией. Так, например, многие специалисты по подбору персонала уже осваивают контекстную рекламу. Данное направление используется в мировой сети практически в любых продажах. Контекстная реклама – это вид рекламы в интернете, которая подстраивает содержимое рекламы под контекст содержимого страницы, а также предпочтений пользователя. Например, если рекламная сеть знает, что вы в последнее время искали велосипеды, а сейчас находитесь на сайте с популярными веломаршрутами, система может сделать вывод, что вам может быть интересно, получить рекламное предложение с велоаксессуарами для дальних поездок или страховку для велотуристов. В последние годы это переходит и на рекрутинг. То есть, если человек ищет работу через Интернет, то его запрос закладывается в контекст, и в ближайшее время пользователь будет получать рекламу о подходящих ему вакансиях в своем городе или по заданным пользователем параметрам.

Для работодателей контекстная реклама является достаточно выгодной и эффективной. Оплата будет производиться не за размещение объявления на сайте, а за количество пользователей, которые откликнулись на эту рекламу. Как правило, на такое объявление откликается больше людей, чем из обычных порталов по поиску работы, а значит и кандидатов, из которых можно будет отобрать потенциальных сотрудников, будет больше.

Следующий момент, который связывает рекрутинг и маркетинг – это рассылка объявлений по электронной почте. В современном мире практически каждый человек имеет e-mail почту. Тогда почему бы не попробовать использовать ее в качестве источника привлечения кандидатов? Данный способ очень хорошо применять при работе с кадровым резервом организации. Например, если при отборе на какие-либо вакантное место осталось кандидаты, которые на заключительных этапах не смогли пройти дальше, их данные, в том числе и электронная почта, заносятся в кадровый резерв. Если в организации появляется аналогичная свободная должность или требуется расширение штата, то можно написать этим претендентам. Также, этот способ будет очень эффективен при массовой подборе кандидатов, при этом поиск и набор кандидатов будет происходить быстрее. Важно отметить, что нужно не просто создать шаблонное объявление и рассылать всем подряд, как спам, а постараться создать доверительные отношения с кандидатами. Здесь рекрутерам вновь придется применять навыки копирайта.

Ну и, конечно же, отдел по подбору персонала играет большую роль в формировании имиджа и бренда организации. Бренд работодателя важен для того, чтобы позиционировать себя как надежную организацию с сильной внутренней и внешней корпоративной культурой и привлекать нужных людей. Задача рекрутера, в отличие от маркетолога, заключается в том, чтобы сформировать хорошую репутацию не среди заказчиков или поставщиков, а среди заинтересованных в работе людей, а также конкурентов. Как маркетологи думают о покупателях, рекрутеры должны думать о кандидатах и создавать воронку рекрутинга. Как показывают исследования, кандидаты чаще откликаются на вакансии тех организаций, которые имеют хорошую репутацию.

Таким образом, мы можем подвести некоторые итоги о том, как рекрутинг персонала связан с маркетингом: во-первых, хороший рекрутер должен иметь навыки копирайта, чтобы уметь грамотно подобрать стиль описания вакансии.

Во-вторых, контекстная реклама стала неотъемлемой частью продаж товара или услуг. Теперь она переходит и на рекрутинг. Использование такой рекламы помогает сэкономить деньги на размещение объявления, и при этом, является достаточно эффективным источником поиска кандидатов.

В-третьих, при работе с кадровым резервом не стоит забывать про рассылку на электронную почту кандидатов. Данный метод помогает поддерживать связь с кандидатами, которые не смогли пройти отбор, но при этом могли бы получить еще один шанс при освобождении той или иной должности.

Все перечисленные методы формируют бренд организации. Можно сказать, что эффективный и правильный рекрутинг персонала также помогает создать хорошую репутацию среди заинтересованных в работе людей, как и маркетологи среди клиентов.

Список литературы

1. Вукович Г.Г. Современные технологии в системе маркетинга персонала современных предприятий // Экономика устойчивого развития. 2018. № 1 (33). С. 231-233.
2. Гончаренко Я.В. Политическая элита России: современные механизмы рекрутинга // Русская политология. 2017. № 2.(3). С. 5-9.
3. Савенкова И.В., Усова Е.И. Современный рекрутинг в социальных сетях // Сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова. 2017. С. 136-139.

ВЛИЯНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

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*

Верность, преданность сотрудников целям и ценностям организации, осуществление деятельности, которая поддерживает и помогает реализовать эти цели – все это мы подразумеваем, когда говорим о лояльности персонала. Лояльность – это степень принятия организации сотрудником и терпимость к ней. И чем выше эта «степень принятия», тем лучше. Лояльные сотрудники используют все свои силы, возможности и знания для того, чтобы достигнуть максимального результата в рамках деятельности организации. Такие сотрудники чаще других проявляют инициативу, всегда готовы к обучению и развитию, они точно сохраняют секретную информацию организации и будут безоговорочно соблюдать дисциплину [1].

Факторов, которые способствуют возникновению лояльности сотрудника по отношению к организации достаточно много. Одним из самых главных факторов является оказание внимания сотруднику. Его работодатель может оказать разными способами, но самым действенным является нематериальное стимулирование.

Практика показывает, что не всегда материальное стимулирование работает на 100% и приводит к достижению желаемых результатов. И даже существенное повышение заработной платы персонала может не вызвать увеличения количественных или качественных показателей его работы.

Нематериальное стимулирование – это стимулирование, которое регулирует поведение сотрудников организации путем использования предметов и явлений, специально предназначенных для выражения общественного признания и способствующих повышению или же снижению его престижа. К нематериальному стимулированию относят те виды поощрений, которые не требуют прямого использования денежных ресурсов.

Цели нематериального стимулирования персонала сходны с теми целями, которые ставит руководство организации, когда внедряет материальное стимулирование. В первую очередь это, конечно, повышение эффективности работы сотрудников и всей компании в целом. Также цели могут быть следующими: увеличение прибыли организации, создание благоприятной атмосферы в коллективе с элементами здоровой конкуренции, формирование у сотрудников новых навыков и умений, повышение квалификации персонала, развитие творческого потенциала.

В общем виде можно выделить следующие виды нематериального стимулирования: моральное, психологическое, социальное и организационное. Моральное стимулирование направлено на передачу информации о заслугах человека, результатах его деятельности в коллективе. Одним из основных условий высокой эффективности морального стимулирования является обеспечение социальной справедливости. Необходимо объективно и всесторонне оценивать трудовой вклад каждого работника. Психологическое стимулирование должно применяться в организации в самую первую очередь. Чем раньше будет проведена работа, тем качественнее будут результаты.

Организационное стимулирование направлено на изменение (повышение) чувства удовлетворенности трудом и осуществляется посредством качества трудовой жизни, управления карьерой, вовлечения персонала в процесс управления и т.д. Сложность практического применения данного вида стимулирования вызвана тем, что зачастую эффективно осуществлять стимулирование этого вида не позволяют действующая на предприятии технология производства, организационная структура, утвержденное штатное расписание, принятое в организации функциональное разделение труда и многие другие факторы. Но не смотря на сложность применения данного вида стимулирование, его абсолютно точно необходимо применять, так как она позволяет добиться существенных успехов в стимулировании персонала. К социальному стимулированию относятся медицинская страховка, возможность обучения и саморазвития, обозначение перспектив карьерного роста. Реализация социального стимулирования предполагает повышение у сотрудника ощущения собственной значимости путем привлечения его к принятию решений, участия в управлении коллективом, делегирования важных полномочий. Организационное стимулирование направлено на то, чтобы усилить чувство удовлетворенности работников собственной работой в данной организации, обеспечить более вы-

сокую степень удовольствия от содержания выполняемой работы, от продвижения по карьерной лестнице и профессионального роста. Комплекс положительных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе работы и при оценке ее результатов, и есть чувство удовлетворенности трудом.

При формировании нематериального стимулирования в организации важно учитывать принципы, основанные на трех положениях:

1) Цели и задачи конкретной организации. Вводить выбранные методы стимулирования необходимо лишь тогда, когда будет выяснено – способствуют они достижению стратегических планов и целей компании или нет.

2) Ресурсы и бюджет компании. Это важные элементы, без которых невозможно стимулирование труда, даже если оно нематериальное. Так, например, выдача сотрудникам сертификатов о повышении квалификации даст хороший стимулирующий результат. Но организация может сделать это только если имеет на это достаточное количество денежных средств.

3) Для внедрения каких-либо стимулирующих мероприятий необходимо в первую очередь выявить индивидуальные потребности сотрудников. Нельзя оперировать информацией, полученной на основе запросов среднестатистического работника. Это не способствует эффективности системы [3].

Некорректное применение нематериального стимулирования или полное отсутствие его в организации может привести к весьма негативным последствиям. Нелояльные, незаинтересованные в результатах своего труда сотрудники способны нанести значительный ущерб организации, в том числе и материальный. Неприятие правил и норм и нежелание им следовать может спровоцировать: воровство материальных ценностей, передачу или раскрытие конфиденциальной информации, халатное отношение к обязанностям, срыв сроков выполнения плановых задач, которые могут повлечь наложение на организацию штрафных санкций, увольнение из компании во время выполнения сложных проектов и т.д. Все это окажет в результате прямое воздействие на прибыль организации. В компаниях с внимательным отношением к потребностям подчиненных, с проявлением уважения и признанием заслуг сотрудников, заботой о комфортных условиях труда работники не только не совершают подобных действий, но и в некоторых случаях предупреждают возникновение возможных инцидентов [2]. Вкладывая в развитие лояльности персонала, компании минимизируют риски

возможных потерь по вине персонала и увеличивают общую эффективность работы.

Материальное вознаграждение одно из наиболее нестабильных показателей, оказывающих воздействие на лояльность персонала. Многие сотрудники сохраняют преданность организации при минимальном уровне материального стимулирования. Другие готовы покинуть организацию или предать её интересы, получая серьезное материальное вознаграждение за свою работу. Поэтому на лидирующие позиции сейчас все больше выходит нематериальное стимулирование персонала.

Список литературы

1. Александрова Н.А. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32331619> (дата обращения: 06.05.2019).
2. Белякова А.П. Эффективная система мотивации – важный фактор по повышению экономических показателей предприятия // Концепт. – 2015. № 8. С. 1-6.
3. Голоктионов Д.А. Принципы стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/302156> (дата обращения: 06.05.2019).
4. Хамутцких О.В., Шавырина И.В. Программа лояльности сотрудников как инструмент повышения эффективности деятельности организации // NovaInfo.Ru. 2017. Т. 1. № 63. С. 457-462.

ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Калустов И.Е.

*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*

Главными приоритетами современного предприятия являются жизнь и здоровье персонала. Только достигнув их безопасности, целесообразно говорить об охране остальных субъектов производственно-хозяйственной деятельности. А эффективное управление

профессиональными рисками невозможно без систематической работы по распознаванию и выявлению неблагоприятных факторов производства, которые и создают эти риски, а также их минимизации.

По мнению А.А. Раздорожного, «безопасность представляет собой взаимозависимую комплексную систему мероприятий по защите человека и окружающей его среды от возможных опасностей, которые возникают в процессе производственной деятельности. Система безопасности труда и здоровья персонала организации представляет собой комплекс нормативно-правовых, экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, а также лечебно-профилактическими мер» [1].

Безусловно, достичь абсолютной безопасности на производстве не предоставляется возможным. Следовательно, для характеристики подобных ситуаций, было введено понятие допустимого или приемлемого риска.

Допустимый (приемлемый) риск – это «минимальный объем риска, который достигается по средствам технических, экономических и технологических возможностей» [2].

Величина допустимого риска для каждого вида производства и отрасли различна. Она определяется в соответствии со степенью опасных факторов. Безопасность труда, в свою очередь, достигается при помощи принципов, средств и методов безопасности труда. Они представляют собой совокупность логических этапов. Их выбор определяется наличием тех или иных опасных факторов на производстве.

Принципы и методы обеспечения безопасности труда и здоровья персонала взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Классифицируются принципы обеспечения безопасности труда и здоровья персонала по различным основаниям. Одной из достаточно распространенных является классификация принципов обеспечения безопасности труда в производственных условиях. Так выделяют:

- 1) ориентирующие;
- 2) технические;
- 3) управленческие;
- 4) организационные.

1) Ориентирующие направлены на определение проблемной области, а также выбор направления для решения задач безопасности производственной деятельности работников. В данную группу входят следующие принципы:

- принцип гуманизации деятельности. Проблема безопасности труда и здоровья персонала в организации является основополагающей в системе производственных задач;

- принцип системности. Производится учет всевозможных элементов, являющихся основой вредных и опасных факторов, которые приводят к несчастным случаям, а также травматизму на производстве;

- принцип классификации. В данном случае речь идет о разграничении признаков опасных и вредных факторов производства для оптимизации управления безопасностью труда и здоровья персонала организации;

- принцип деструкции. Сегментированность системы выявленных обстоятельств несчастных случаев и травматизма на элементы, при этом происходит удаление выявленного элемента в целях предотвращения наступления несчастного случая, характерного выявленному сегменту;

- принцип уменьшения опасности. В данном случае речь идет не о полной ликвидации уровня опасности, а о минимизации ее наступления;

- принцип ликвидации опасности. Полное искоренение опасных и вредных производственных факторов из трудового процесса.

2) Управленческие направлены на создание системы управления безопасностью труда и здоровья персонала организации в соответствии с нормативно-правовыми актами, разделении функций и обязанностей для координирования действия системы. К данной группе относятся:

- принцип плановости. Подразумевает планирование действий, определение их направления;

- принцип стимулирования. Направлен на стимулирование работников в зависимости от результатов их деятельности;

- принцип компенсации. Дополнительные восстановительные услуги для сотрудников, задействованных в опасных и тяжелых условиях труда;

- принцип эффективности. Оценка достигнутых по затратам и полученной выгодой результатов, сравнение достигнутых результатов с желаемыми;

- принцип контроля. Соблюдение регламентационных требований обеспечения безопасности труда и здоровья персонала.

- принцип ответственности. Обеспечивает права, обязанности и требования ответственных за безопасность труда и здоровья персонала в организации лиц.

3) Организационные направлены на реализацию положений научной организации труда в процессе обеспечения безопасности труда на предприятии. В данную группу принципов относятся:

- принцип воздействия временем. Обеспечивает нахождение под воздействием вредных или опасных факторов труда минимально допустимое время;

- принцип нормирования. Определяется соблюдением регламента условий труда;

- принцип эргономичности. Обеспечивает необходимость создания условий труда и отдыха персонала, соответствующих психофизиологическим и антропометрическим свойствами работников;

- принцип дублирования. Использование совокупности методов, средств и способов предотвращения опасности;

- принцип подбора кадров. Подбор высококвалифицированных специалистов службы безопасности на предприятии.

4) Технические направлены на обеспечение технических решений для достижения максимального уровня безопасности труда и здоровья персонала в организации. К данной группе относятся следующие принципы:

- принцип блокировки. Недопущение попадания работника в зону опасности;

- принцип прочности. Увеличение уровня запаса прочности на участках, которых присутствует максимальная нагрузка в использовании;

- принцип экранирования. Создание защитного барьера между работником и опасными условиями, существующими на предприятии;

- принцип защиты расстояние. Отнесение вредных и опасных производственных факторов на достаточно безопасное расстояние от работников.

Таким образом, нами были рассмотрены основные принципы обеспечения безопасности труда в производственных условиях.

Список литературы

1. Раздорожный А.А. Охрана труда и производственная безопасность. М.: Изд-во «Экзамен», 2015. С. 218.

2. Мардахаев А.А. Охрана труда: история, теория, практика. Львов: «ВИЦА ШКОЛА», 2014. С.48.

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.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И СПОСОБЫ ЕГО УДЕРЖАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Лихачева Е.Р.

*магистрант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
2 курс*

*Научный руководитель **Комарова О.А.**
доктор эконом. наук, профессор
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Процесс обучения персонала имеет две стороны – это непосредственно обучение и подготовка работников. Обучение направлено на развитие у человека общего интеллекта, а подготовка – на получение знаний, напрямую относящихся к выполняемой им работе. То есть главной целью профессиональной подготовки является обеспечение организации достаточным количеством персонала, чьи профессиональные качества в наибольшей степени соответствуют производственно-коммерческим планам предприятия. Для этого очень важно, чтобы программы обучения были составлены с учетом структурных особенностей персонала и задач развития каждой компании, которые актуальны конкретно для нее самой, а также ее филиалов и подразделений.

Основную концепцию профессионального обучения персонала при подготовке квалифицированных кадров каждое предприятие выбирает самостоятельно. Вариантами здесь могут быть различными:

1. Ориентированность на краткосрочную перспективу, узкая специализация и привязанность подготовки кадров к конкретным рабочим местам. персонал обучение инвестирование
2. Ориентированность на повышение мобильности работника широкого профиля внутри производства и степени его готовности к смене профессиональной деятельности.

3. Ориентированность на стимулирование развития человеческих качеств квалифицированного работника, таких как коммунибельность, уверенность в себе и т.д.

Вопросы обучения и развития персонала относятся к компетенции руководителей подразделений организации, в функции которых входит как планирование данного процесса, так и личное участие в нем. Для кадрового менеджмента организация подготовки и переподготовки кадров в компании является одной из важнейших функций. Для эффективного руководства современному руководителю необходимо обладать знанием основных способов развития и обучения, уметь оценивать их достоинства и недостатки, а также владеть методами удержания персонала в организации [2, С. 51].

Существует готовое HR-решение – индивидуальный план развития, в который включены меры по удержанию специалиста. Данный план заключается в демонстрации ценному работнику, к чему стремиться и какие у него перспективы в компании. Используя этот инструмент, появляется возможность растить профессионалов и не опасаться, что они уйдут к конкурентам с накопленными знаниями. У сотрудников появится дополнительная мотивация остаться в той или иной организации, а не искать что-то лучшее. Индивидуальный план развития включает в себя:

1. «Фокус развития» – выбор компетенции, которые должен освоить работник. Данный этап включает в себя выбор цели карьерного или профессионального развития сотрудника, которую необходимо достичь. Выбирается два-три навыка. Например, для юриста по работе с договорами это может быть освоение арбитражного права и экспертизы документации перед совершением сделок. На развитие компетенции необходимо один-два месяца, если она относится к области основных знаний специалиста. Для навыка из смежной области – от полугода и выше. К примеру, если экономисту нужно освоить бухгалтерию и налоговое планирование, понадобится не менее шести месяцев.

2. «Методы развития». Чтобы сотрудник максимально овладел нужными компетенциями, необходимо предусмотреть в индивидуальном плане три метода обучения: изучение теории, наблюдение за деятельностью других и развитие через решение задач на рабочем месте.

3. «Результат развития» – выявление мотивации, с помощью которой сотрудники будут оставаться в компанию. В данной части индивидуального плана необходимо подкрепить каждый этап раз-

вития, который был зафиксирован за сотрудником. Например, помощник менеджера проекта, после того как пройдет курс бизнес-администрирования, сможет самостоятельно развивать проект и в случае успеха получить высокий бонус. А заместитель главного бухгалтера займет должность главного бухгалтера дочерней компании. При этом особенно ценны выгоды, которые растянуты во времени и заставляют сотрудника видеть перспективу на несколько лет. Таким образом, следуя от одной цели к другой, персонал остается работать в компании.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что в наши дни возрастающее значение профессионального обучения вполне оправдано и вовсе не секрет, что многие организации считают именно наращивание инвестиций в развитие персонала главным звеном в борьбе с конкурентами.

Обучение – это специально организованный, управляемый процесс взаимодействия учителей и учеников, направленный на усвоение знаний, умений и навыков, формирование мировоззрения, развитие умственных сил и потенциальных возможностей обучаемых, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями [1, С. 95].

Список литературы:

1. Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь для студентов высших и средних педагогических заведений / Г.М. Коджаспирова. М.: Academia, 2012. – 414 с.
2. Миндели Л.Э. Концептуальные аспекты формирования экономики знаний. / Л.Э. Миндэли. М.: Проспект, 2017. – 117с.
3. Godin В. Knowledge-Based Economy: Conceptual Framework or Buzzword? // Project on the History and Sociology of S&T Statistics. Working Paper No. 24, 2013. 173 с.

СУЩНОСТЬ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Лысых А.С.

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

Научный руководитель Комарова О.А.

*доктор экон. наук., профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Для качественного функционирования организации, работодателю необходимо проводить регулярную проверку сотрудников

на предмет их профессионального соответствия занимаемой должности. Такой анализ осуществляется с целью определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации и последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

Деловая оценка персонала – это компонент диагностики персонала, целенаправленный процесс установления соответствия количественных и качественных профессиональных характеристик персонала требованиям должности (рабочего места), подразделения и организации в целом. [4,96].

В основном она выступает в качестве обратной связи с руководством. По результатам деловой оценки можно проанализировать эффективность реализуемой кадровой политики, системы управления персоналом и т.д.

В организациях оценка персонала должна проводиться регулярно не только для того, чтобы руководители могли лучше управлять сотрудниками и продуктивнее их использовать, но и для того, чтобы сотрудники видели результаты своего труда в виде оценки руководителя.

Оценка деловых качеств каждого отдельного сотрудника, а также категорий сотрудников помогает выявить уровень профессиональной и общей компетентности, сформированность различных личностных качеств.

Анализ профессиональных данных также играет важную роль, особенно в сравнении. Работодатель получает возможность проанализировать ситуацию, подтянуть тех сотрудников, которые не справляются с нагрузками или привлечь на их место более эффективных.

Деловую оценку подразделяют на два вида:

- оценку кандидатов на вакантную должность;
- текущую периодическую оценку сотрудников предприятия.

При этом текущая периодическая оценка не сводится только к оценке результатов работы, но предполагает анализ их динамики. Основным действующим лицом при проведении деловой оценки работника, является его непосредственный руководитель.

Показатели деловой оценки можно классифицировать по трем категориям:

- показатели результативности труда;
- показатели профессионального поведения;
- показатели личностных качеств.

Различают «жесткие» и «гибкие» показатели результативности труда. «Жесткие» показатели можно легко измерить, так как они предписаны информационной системой предприятия и технологическим процессом. Здесь наиболее наглядным критерием является производительность труда работника (например, один рабочий за час на токарном станке изготовил пять резцов, а второй – семь; при равном качестве работы производительность труда второго рабочего выше, значит выше его деловая оценка), но часто бывает так, что возможно измерить только общую производительность труда организации, а она часто лишь косвенно связана с различными функциями, выполняемыми, например, административными работниками. Именно «мягкие» показатели оценки используются в связи с ограниченной возможностью измерения конкретного результата. В таких случаях необходимы дополнительные критерии оценки: квалификация, владение профессиональными навыками, соблюдение дисциплины труда, наличие/отсутствие нареканий со стороны руководства и другие. [1,98].

Показатели профессионального поведения можно подразделить на условия достижения результатов труда (мотивация к профессиональному развитию, непрерывное обучение) и показатели непосредственного профессионального поведения (способность работать в команде и самостоятельно, способность принимать решения, готовность к принятию дополнительных нагрузок и ответственности, инициативность). При разработке показателей профессионального поведения нужно обращать внимание и помнить, что деятельность сотрудников (их профессиональное поведение) важна не сама по себе, а в аспекте достижения целей организации.

В показателях личностных качеств свойства личности рассматриваются как потенциал достижения цели конкретным работником. При этом сформированность тех или иных личностных качеств рассматривается с точки зрения их соответствия или несоответствия занимаемой должности. Для оценки личностных качеств работника широко используются психологические тесты. [7,672].

Результаты деловой оценки работников используются при решении следующих задач:

- оценка и анализ кадровой ситуации на конкретном предприятии;
- выбор места в организационной структуре и установление функциональной роли конкретного работника;
- сравнительная оценка работников между собой;

- разработка возможных путей совершенствования деловых и личностных качеств работника, развитие его компетенций;
- разработка личностно-ориентированной системы мотивации и оплаты труда. [2,301].

Регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения и развития сотрудников.

Таким образом, деловая оценка персонала – важный элемент диагностики персонала и в целом всей деятельности по управлению персоналом; эффективный механизм обеспечения управляемости и поддержания работоспособности персонала. Она составляет основу для комплексной аттестации персонала и служит ее информационно-аналитической базой.

Список литературы

1. Долгова С.А. Управление персоналом как эффективный инструмент развития бизнеса. // Научный альманах. – 2017. – № 2. – С. 98.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 301 с.
3. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57158.html> (Дата обращения 29.01.2019).
4. Крымчанинова М.В. Методы оценки персонала современной организации: Учебное пособие / М.В. Крымчанинова. – М.: Изд-во РАГС, 2017. – С. 96-112.
5. Магура М.И. Современные персонал-технологии. // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2016. – № 3. – С. 89.
6. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие. – М.: Дашков и К, 2015. – 344 С.
7. Мескон М.А. Основы менеджмента. – М.: Изд-во Вильямс, 2015. – С. 672-689.
8. Попазова О.А. Молодцова Э.Б. Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2017. – 64 С.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ИЗУЧЕНИЯ ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

Начкебия М.С.

старший преподаватель

Белгородский государственный

национальный исследовательский университет

Во все времена люди вовлечены в те или иные трудовые процессы. «Труд» является сложным процессом, который требует применения разнообразных подходов к его изучению, т.е. совокупность экономических, социальных, психологических, физиологических, математических методов исследования. В настоящее время изучение трудового процесса и затрат рабочего времени на его осуществление должно быть постоянной функцией кадровых служб организаций все типов. Такого рода исследования направлены на повышение эффективности деятельности организации и на охрану труда работников.

Стоит заметить, что «важнейшей задачей организации и проектирования трудового процесса является создание оптимальной взаимосвязи между предметами труда, средствами труда и самим исполнителем в конкретных условиях производства и на этой основе обеспечение высокого качества работы и эффективности производства» [3, с. 16].

Таким образом, под трудовым процессом мы понимаем «совокупность действий, осуществляемых исполнителем в процессе производства выполнения определенных функций необходимых для той или иной сферы деятельности» [2].

Составной частью трудового процесса является операция, которая представляет собой законченную деятельность работника на конкретном рабочем месте. Именно операции нормируются, планируются и учитываются в процессе производства. Все операции трудового процесса разделяются на элементы – трудовые движения, трудовые действия и трудовые приемы.

Трудовые процессы можно классифицировать следующим образом: назначение трудового процесса; технологическое содержание трудового процесса; характер взаимосвязи работников и технических средств; степень автоматизации процесса; степень повторя-

емости; степень самостоятельности; уровень трудового процесса; социальная характеристика трудового процесса.

Система организации трудового процесса основана на внедрении эффективных методов труда, на внедрении рациональных приемов труда, а также на оптимальном оснащении рабочих мест и их обслуживании.

Трудовой процесс базируется на следующих основополагающих принципах: параллельность, которая способствует повышению производительности труда; экономия движений, которая предусматривает исключения из трудового процесса лишних движений; непрерывность, которая предусматривает построение трудового процесса при котором каждый последующий прим являются продолжением предшествующих ему приемов; синхронность, которая заключается в последовательности операций трудового процесса, для обеспечения полной загрузки рабочего времени; планомерность, которая заключается в установлении строгого регламента выполнения основных и вспомогательных работ; соответствие, которое предполагает подбор работников по квалификационным и психофизиологическим требованиям; оптимальность, которая базируется на уровне интенсивности труда для повышения производительности с учетом физических и умственных затрат и др.

Основным показателем эффективности трудового процесса является рабочее время (трудоемкость), суммарные затраты которого устанавливаются на основе отчетных данных.

Можно выделить следующие методы изучения затрат рабочего времени: хронометраж рабочего времени; диаграмма трудового процесса; фотография рабочего времени; карта совместимых операций; самофотография рабочего времени; фотохронометраж; метод моментных наблюдений.

Подробнее рассмотрим некоторые из перечисленных методов.

1. Хронометраж рабочего времени – «это особый вид невключенного наблюдения, при проведении которого изучаются распределение и затраты времени на отдельные виды деятельности персонала, в первую очередь повторяющиеся элементы трудовой активности, трудовые циклы, связанные с повторениями определенных рабочих операций» [1, с. 36]. Данный метод применяется для установления обоснованных норм рабочего времени на конкретные трудовые операции. Метод хронометража применяется практически во всех областях профессиональной деятельности с целью выявления эмпирических данных, которые должны быть направлены на разработку конкретных практических рекомендаций по оптими-

зации различных трудовых процессов, а также для повышения эффективности труда.

2. Фотография рабочего времени – это «метод изучения затрат рабочего времени, заключающийся в непрерывном (в течении всего рабочего дня или какой-то его части) наблюдении и последовательной регистрации всех видов трудовой деятельности (или ожидания) и продолжительности их выполнения» [3, с. 38]. Основной целью данного метода является «выявление потерь рабочего времени, установление их причин и разработка мероприятий по совершенствованию организации труда за счет устранения потерь и нерациональных затрат времени» [4].

3. Самофотография рабочего времени – это «метод изучения затрат рабочего времени, заключающийся в последовательной регистрации самим исполнителем всех видов нерегламентированных затрат рабочего времени в течении всего рабочего дня или какой-то его части» [3, с. 38]. Целью данного метода является выявление всех видов потерь полезного времени на рабочем месте, определение причин их появления и разработка организационно-технических мероприятий для их устранения. Самофотография дает возможность активно вовлечь самих работников в процесс экономии рабочего времени и стоит отметить, что применение данного метода не предполагает наличия у работника специальной подготовки, не мешает работнику выполнять свои непосредственные должностные функции.

4. Метод моментных наблюдений – это комплексный метод, применяемый при проведении всех разновидностей фотографии: фотографии рабочего времени исполнителя; фотографии времени работы оборудования и технических средств; фотографии производственного процесса. Данный метод позволяет в короткие сроки при небольшом числе наблюдений охватить наблюдением большое число объектов.

Если проанализировать последовательность действий, которые необходимо выполнить при применении каждого из методов изучения затрат рабочего времени, то можно их объединить в пять последовательных этапов, характерных для каждого метода:

1. Подготовительный этап, который заключается в определении цели результата наблюдения, а также в определении профессионально-квалификационных характеристик наблюдаемого работника.

2. Этап проведения наблюдения, который заключается в фиксации наблюдателем затрат времени на отдельные элементы операции и учет всех перерывов.

3. Расчетный этап, который заключается в фиксации и расчете продолжительности элементов операции, а также в выявлении ошибочных замеров.

4. Аналитический этап, который заключается в изучении возможностей использования полученных результатов для достижения цели исследования.

5. Этап разработки комплекса мероприятий, который заключается в устранении выявленных недостатков в организации трудового процесса, и в использовании рабочего времени на его осуществление.

Таким образом, каждый из описанных выше методов предполагает свои цели и направлен на достижение определенных задач. Учитывая, что каждый из методов имеет свои преимущества и недостатки, то при проведении исследования стоит применить одновременно несколько методов.

Итак, проведенный анализ показал, что трудовым процессом является законченная деятельность работника на конкретном рабочем месте. Следовательно, применение методов изучения рабочего времени является одним из способов повышения эффективности трудового процесса в организации. Изучение затрат рабочего времени позволит установить структуру временных затрат на протяжении всего рабочего дня с одной стороны, и определить фактические затраты рабочего времени на выполнение конкретных операций, с другой стороны.

Список литературы

1. Зайцева Н.В., Присяжная Н.В., Богачанская Н.Н., Павлов С.В., Шурупова Р.В., Дубограй Е.В., Воробьева Г.Ю. Хронометраж рабочего времени как инструмент оценки и формирования организационной культуры в медицинской организации // Социология медицины. 2015. № 2. С. 35-40.

2. Мильявина Л.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2008. 188 с.

3. Нормирование и научная организация труда / Под ред. Н.А. Лобанова. Ленинград: Лениздат, 1978. 368 с.

4. Скороходова Р.С., Твердохлебова А.А. Фотография рабочего времени, как эффективный инструмент управления производством / Молодёжь и наука: сб. материалов VIII Всероссийской науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых учёных. Крас-

ноябрь: Сибирский федеральный ун-т, 2012. [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/section05.pdf> (дата обращения: 09.05.2019).

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К СИСТЕМЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Осиченко В.А.

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

В.Г.Шухова,

4 курс

Научный руководитель Шамаева О.П.

канд. соц. наук, доцент

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

Все существующие в литературе подходы к подбору персонала можно сгруппировать в зависимости от определенного подхода к определению данного понятия.

Структурный подход базируется на подборе персонала как «совокупности составляющих, каждая из которых находится в связях и отношениях с другими и имеет свое месторасположение в подборе в целом. Достоинством этого подхода является исследование упорядоченности и организованности такого сложного объекта, как подбор персонала. Данный подход раскрывает внутреннее содержание подбора, но не дает целостного представления о нем, так как не синтезирует в дальнейшем составляющие» [1].

Функциональный подход ориентирован на «выявление роли и функций подбора персонала в системе управления персоналом в целом, а также функций его составляющих. Достоинством функционального подхода можно назвать то, что он позволяет перейти от простого описания строения сложного объекта к более целостному представлению его структуры как функционально взаимосвязанных составляющих» [2].

Также можно выделить институциональный подход, суть которого заключается «в выявлении кандидатов, наиболее соответствующих требованиям вакантной должности. С другой стороны, предполагается наличие определенных требований к организации со стороны соискателя. Помимо работодателя и соискателя, как основных субъектов, участниками подбора персонала могут быть

различные внешние и внутренние по отношению к организации субъекты. Таким образом, при институциональном подходе подбор персонала рассматривается как процесс столкновения и согласования интересов различных субъектов» [3].

На наш взгляд, каждый из проанализированных подходов сконцентрирован на рассмотрении определенных аспектов подбора кадров. В связи с этим, интегрирует в себе преимущества всех описанных подходов и рассматривает объект исследования на новом качественном уровне лишь системный подход.

«Системный подход, - как отмечает Т.Д. Синявец, – представляет собой совокупность методологических принципов и теоретических положений, позволяющих рассматривать каждый элемент системы в его связи и взаимодействии с другими элементами, проследить изменения, происходящие в системе в результате изменения отдельных её звеньев, изучать специфические системные качества (эмерджентные свойства), делать обоснованные выводы относительно закономерностей развития системы, определять оптимальный режим её функционирования» [4].

Любая система должна обладать следующими признаками: целостностью; наличием двух и более типов связей (пространственный, функциональный, генетический и т.д.); структурой (организацией); наличием уровней и иерархии уровней, процессов самоорганизации, функционирования и развития.

Под целостностью понимается «общесистемное свойство, которое заключается в принципиальной несводимости свойств системы к сумме составляющих ее элементов, зависимости каждого элемента, свойства, отношения от его места и функций внутри целого». Как правила, для характеристики целостности используются такие понятия как «равновесие» и «устойчивость».

Равновесие выражается в способности системы в незначительном влиянии или отсутствии влияния внешних факторов самостоятельно выполнять свои функции. Влияние же внешних факторов на систему порождает нарушение процессов равновесного функционирования обычной жизнедеятельности. В свою очередь, устойчивость предполагает способность системы возвращаться в состояние равновесия после влияния различных факторов. Другими словами, устойчивость системы проявляется в возможности сохранения своих свойств в условиях изменения окружающей среды и действия внутрисистемных факторов.

Иерархичность системы состоит в том, что она может быть рассмотрена как элемент системы более высокого порядка, а каждый ее элемент, в свою очередь, является системой.

Поскольку подбору персонала, как системе, присуще наличие связей с внешней средой, она является открытой системой.

Входы, иначе ресурсы, системы – это компоненты, которые передаются системе из среды. Входы осуществляют влияние среды на систему. Выходы, иначе конечный продукт системы, представляют собой компоненты, которые передаются системой окружающей среде. Благодаря выходам система оказывает влияние на среду.

Включенность системы в сложные образования более высокого порядка можно определить как ее функцию. Функция отражает назначение системы, необходимость и смысл ее существования, а также роль, которую данная система выполняет по отношению к более общей системе.

Таким образом, функция подбора персонала как подсистемы системы управления персоналом заключается в своевременном удовлетворении количественных и качественных, текущих и перспективных потребностей организации в персонале. Именно то, что функция определяет структуру, функционирование и развитие системы, дает основание говорить о ней как о главном системообразующем факторе.

Любая система имеет определенный состав. Компоненты системы существуют не независимо, а имеют определенные связи друг с другом. Компоненты системы могут быть связаны между собой как непосредственно, так и опосредованно – посредством других компонентов. Связи, в свою очередь, могут быть как прямыми, так и обратными. Обратная связь заключается в том, что результат предыдущего действия влияет на последующее течение процесса, таким образом, причина испытывает на себе обратное влияние следствия.

Основными компонентами системы подбора персонала являются целевая подсистема, подсистема философии подбора, управляющая подсистема (субъект), управляемая подсистема (объект), подсистема методов воздействия (рис. 1).



Рис. 1 Основные компоненты системы подбора персонала

Рассмотрим более подробно каждый из компонентов системы подбора персонала организации.

1. Целевая подсистема. Цель – это «желаемое» состояние выходов системы, т.е. некоторое значение или подмножество значений функции системы. Основная цель подбора персонала заключается в выборе специалиста, чьи профессиональные и личностные качества будут максимально соответствовать требованиям вакантной должности и организации в целом.

2. Подсистема философии подбора персонала, включает в себя концептуальные подходы, принципы, формы обеспечения подбора персонала, виды и стратегии отбора. Другими словами, философия подбора персонала – это методологические принципы, которые лежат в основе подбора персонала, правила преобразования входов в выходы.

3. Управляющая подсистема (субъект) – это коллективный субъект, который представляет работодателя (линейный руководитель, служба персонала, эксперт и тд.).

4. Управляемая подсистема (объект) – это соискатель, который претендует на вакантную должность. Предметом, на который направлено управляющее воздействие субъекта, является комплексная структура личности соискателя в целом и профессионально важные качества в частности.

5. В подсистему методов воздействия нами включается совокупность всех составляющих системы формирования персонала организации, а именно: планирование персонала, набор, отбор, выбор, найм и адаптацию, представляющие собой подбор персонала

как процесс, то есть определенную последовательность управляющих воздействий субъекта подбора персонала на объект.

Таким образом, подбор, с одной стороны, это процесс обеспечения предприятия работниками с желаемыми свойствами, соответствующими определенным требованиям, способными вовремя и качественно выполнять задачи (работы) и достигать поставленных целей, представляющий собой определенную последовательность управляющих воздействий субъекта подбора персонала на объект. С другой стороны, под подбором персонала понимается система целенаправленных действий по привлечению на работу кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией.

Исходя из рассмотренных концептуальных моделей подбора персонала, а также подходов к определению сущности данного понятия и основных компонентов системы подбора персонала, мы можем резюмировать, что под подбором персонала нами понимается система приемов и методов определения профессиональных и личных качеств, а также рационального выбора кандидатов для выполнения функциональных обязанностей на определенной должности, отвечающих требованиям должности, а также организации, имеющих необходимые целевые установки, отвечающие как тактическим, так и стратегическим целям организации.

Список литературы

1. Малюгина А.Н., Самохвалова С.М. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2016. № 5. С. 216.
2. Мошнина Е.А. Прикладные аспекты подбора персонала в организацию // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 12 (56). С. 501.
3. Никишина А.Л. Исследование современных технологий подбора // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 7 (63). С. 168-169.
4. Синявец Т.Д. Технология аудита подбора персонала // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 2. С. 104.
5. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Неуправление трудового поведения как составная часть стратегического управления // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 1. С. 234.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Переверзева С.С.

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

Научный руководитель Демененко И.А.

*доцент, канд. соц. наук
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

На сегодняшний день для эффективного развития и процветания организации требуются не только ответственный и высококвалифицированный, но и инициативный персонал, стремящийся к трудовой самореализации. В настоящее время главными приоритетами в организациях становятся признание высокой социальной ответственности персонала и руководящего звена. Поэтому система адаптации в организации является значимым процессом в развитии организации.

Адаптация персонала – это приспособление, привыкание сотрудников к изменяющимся условиям среды, к рабочему месту, новой организации, это время, когда сотрудник менее эффективен и более уязвим [1]. Именно уязвимыми и непродуктивными чувствуют себя сотрудники, пришедшие в новую организацию, перешедшие на новую должность или поменявшие сферу своей трудовой деятельности. Процесс адаптации проходит независимо от того, знает о нем конкретный сотрудник или нет.

Процесс адаптации персонала к новой должности лучше не пускать на самотек, а взять под контроль, ради сокращения затрат и ускорения выхода сотрудника на оптимальный уровень выполнения работы. Переход с одной должности на другую внутри компании проще для сотрудника, чем переход на новое место работы. Этот этап проходит в разных организациях по-разному, многое зависит и от индивидуальности сотрудника. Срок его варьируется от двух недель до нескольких месяцев [3].

Целями адаптации персонала являются:

1. Сокращение издержек.
2. Снижение уровня неопределенности новичка на рабочем месте.
3. Сокращение текучести кадров.

4. Рост лояльности организации и работодателей в HR-сфере, среди потенциальных сотрудников и внутри организации.

5. Экономия ценного времени непосредственного руководителя нового сотрудника и остальных работников отдела.

6. Повышение эффективности и производительности труда персонала организации.

7. Быстрое и щадящее вхождение и внедрение новых сотрудников в организации или новую для него должность.

8. Сплочение новых сотрудников с коллективом.

9. Поддержание благоприятного социально-психологического климата в организации.

10. Знакомство новых сотрудников с организацией и рабочим местом.

Выделяют следующие формы адаптации персонала в организации:

- социальная;
- производственная;
- психофизиологическая;
- социально-психологическая;
- организационная.

Социальная адаптация – это процесс привыкания нового сотрудника к коллективу, коллегам, начальству, подчиненным, новой для него социальной среде. Данная адаптация способствует быстрому превращению новой для сотрудника среды в сферу его трудовой деятельности.

Производственная адаптация – это трудовой процесс вхождения сотрудника в новую для него профессиональную деятельность или должность. Другими словами, производственная адаптация – это своего рода ускоренный курс понимания целей, миссии, философии, стратегий, задач организации и специфики профессиональной деятельности. Для того чтобы сотрудник легко и непринужденно внедрился в новую должность, в организации применяются наставничество, делегирование, различные курсы и тренинги, которые способствуют положительному настрою на работу.

Психофизиологическая адаптация – это процесс приспособления сотрудников, с помощью которого сотрудник, пришедший в организацию, может справиться с физическими и психологическими нагрузками в начальный период своей трудовой деятельности.

Социально-психологическая адаптация – процесс привыкания сотрудника, который близок к условиям труда, эргономики, социально-психологическому климату в коллективе. Данная форма

адаптации проявляется в том, что работник взаимодействует и вступает в коммуникации с коллегами, подчиненными и руководством, так как данному работнику очень важна его профессиональная деятельность, он пытается ее всесторонне рассмотреть.

Организационная адаптация – это процесс вхождения нового сотрудника в должность. Данная форма адаптации проявляется тогда, когда нового сотрудника знакомят с нюансами организации, организационными моментами компании, а именно с местом работы, особенностями процессов, взаимодействием с другими сотрудниками и подразделениями, своей ролью в организации, с основными документами и положениями, которые имеют место быть.

Система адаптации персонала является важной составляющей для развития организации, поэтому не следует забывать про этот процесс, необходимо способствовать быстрому и плавному вхождению нового сотрудника в новую должность, новую организацию. Для этого необходимо регламентировать данный процесс и зафиксировать его как положение об адаптации персонала организации, в котором будут проработана досконально схема данного процесса и описаны все особенности, нюансы [2].

Чтобы адаптационный период прошел гладко и без проблемных ситуаций, отдел, занимающийся процессом адаптации, должен выполнять следующие задачи и направления:

1. Разработка и осуществление программ тренингов, курсов и обучающих мероприятий для новых сотрудников. Данные программы помогут новичкам понять сущность и особенности их работы, получить всю информацию, которая касается деятельности, целей, задач, стратегий организации. Полученные теоретические знания и практические навыки при проведении тренингов и обучающих мероприятий способствуют активации уверенности в себе и повышению производительности и эффективности труда.

2. Осуществление контроля индивидуальных коммуникаций руководителя с подчиненными. В данном случае осуществляется контроль с помощью формального и неформального общения. Например, осуществление взаимодействия после работы или проведение совместного досуга подчиненных и руководителей на выходных или в праздничные дни.

3. Организация и проведение краткосрочных курсов и тренингов для руководящего и управленческого звена, вступающих в данную должность. Данное обучение будет способствовать в дальнейшем эффективной и грамотной работе.

6. Организация и проведение корпоративных праздников, тимбилдинга и специальных деловых и ролевых игр для сплочения и работанности коллектива с сотрудником.

Также в процессе адаптации новоприбывшего сотрудника важное место занимают методы адаптации персонала, которые бывают экономическими и непроизводственными.

Экономические методы заключаются в материальной мотивации сотрудников, так как основным критерием выбора рабочего места для сотрудника является заработная плата.

Непроизводственные методы состоят в том, что работодатель выбирает собственную схему проведения мероприятий по адаптации новых сотрудников. К данным методам относятся: тимбилдинг, наставничество, делегирование, корпоративные праздники, проведение бесед, тренингов, инструктажей, ролевых и деловых игр, профессиональных кейсов и т.д.

Любой способ из вышеперечисленных может быть эффективным в период адаптации сотрудника, а также для сплочения коллектива и поддержания благоприятного психологического климата в нем [4]. Данные методы позволяют улучшить протекание процесса адаптации на предприятии, вхождение новых сотрудников и работать над сплочением и психологическим климатом сотрудников, увеличивая эффективность и результативность их работы в организации.

Таким образом, адаптация персонала является важной составляющей развития и процветания организации, а также эффективности и производительности сотрудников. Адаптация персонала способствует становлению сотрудника, созданию благоприятного психологического климата, повышению удовлетворенности трудом и снижению текучести кадров.

Список литературы

1. Головкина А.И. Проблема адаптации персонала в современной организации // *Полиматис*. 2018. № 10. С. 20-26.
2. Жуков Р.И. Адаптация персонала как элемент эффективного управления персоналом // *Вектор экономики*. 2019. № 2 (32). С. 77-79.
3. Лебедева Т.А. Адаптация персонала как ключевая задача руководства организации // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2018. № 6 (32). С. 117-122.
4. Мактамкулова Г.А. Технология формирования программы адаптации в организации // *Инновационная экономика и право*. 2018. № 1 (10). С. 54-61.

ПРИНЦИПЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Погорелова А.С.

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

Голикова И.В.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Для большинства организаций в настоящее время планирование человеческих ресурсов является относительно новым видом деятельности. Приоритетное внимание до сих пор уделялось планированию других ресурсов – финансовых, технических, материальных. Только сейчас сотрудники кадровых служб начинают уделять особое внимание вопросам повышения эффективности обучения и работы специалистов. В зависимости от того, какой кадровый потенциал имеется на предприятии, с какой квалификацией и в каком количестве будет обусловлена эффективность функционирования и результативность планов предприятия.

Одной из главнейших составляющих менеджмента в деятельности организации является кадровое планирование. Его можно сформулировать как процесс распределения организационных ресурсов для достижения поставленных профессиональных целей. В данном случае под ресурсами, подлежащими планированию, выступают человеческие, материальные, финансовые, временные и информационные ресурсы. Кадровое планирование – это непрерывный процесс по планированию потребности организации в человеческих ресурсах, это принятие взаимосвязанных решений по обеспечению организации необходимыми кадрами и достижения высоких результатов деятельности предприятия [1].

Актуальность кадрового планирования состоит в том, чтобы обеспечить сотрудникам рабочие места в определенное время и в требуемом количестве, которые будут соответствовать как требованиям производства, так и их профессиональными способностями. С позиции эффективности и мотивации рабочие места должны позволить сотрудникам наилучшим образом совершенствовать свои способности, обеспечивать производительность труда и соответствовать требованиям создания благоприятных для человека условий труда и гарантии занятости.

Важнейшим элементом кадровой политики выступает кадровое планирование, принимает участие при формулировке ее целей, стратегии и задач, содействует их реализации через конкретные мероприятия. Обеспечение организации квалифицированными специалистами и определение неизбежных в данном случае расходов и является целью кадрового планирования. Такая ситуация предполагает, главным образом, потребность перевода сущности в кадровом планировании к гораздо качественному устройству профессионально-квалификационных систем и состава персонала, должна определять будущий спрос в кадрах, выявлять их качественные и количественные показатели на первоначальных этапах [4]. Так или иначе наличие высококвалифицированных специалистов в необходимое время на грамотно выбранных должностях определяет стратегический результат каждой организации. Организационные планы и стратегии результативности данных планов имеют смысл в том случае, когда сотрудники, отличающиеся нужными способностями и квалификацией, тянутся к достижению этих целей. Первостепенным элементом кадрового планирования можно определить соотношение потребностей в персонале к эффективной деятельности организации, то есть формулировка перспективы формирования кадрового ресурса организации.

Планирование персонала – это упорядоченная работа по улучшению штата, обеспечению динамичного и рационального становления персонала, формированию его профессионально-квалификационной системы, определению общей и дополнительной потребности, обеспечению результативности его применения [2].

Кадровое планирование основывается на соблюдении следующих принципов.

1. Принцип научности. Соблюдение его предусматривает:

- построение системы кадрового планирования в каждом отдельном случае на основе предварительного научного анализа;
- соблюдение в процессе кадрового планирования требований экономических законов и закономерностей менеджмента.

2. Принцип непрерывности. Этот принцип предполагает, чтобы кадровое планирование создавалось с учетом перспектив, а также того, что оно послужит основой становления планов в будущем, а новые планы основывались на прежних, учитывались результаты их реализации, т.е. соблюдалась определенная преемственность. Принцип непрерывности предполагает постоянное улучшение процессов планирования, чтобы оно было не периодическое, а непре-

рывное. Так как персонал все время находится в движении необходимо, чтобы все планы разрабатывались с учетом перспектив. В соответствии с этим принципом кадровое планирование рассматривается не как единичный акт, а как постоянно повторяющийся процесс.

3. Принцип гибкости. Предполагает возможность систематически вносить изменения в уже принятые управленческие решения или их пересмотр в любой период из-за изменяющихся факторов. Для того, чтобы обеспечить гибкость в планы следует закладывать нейтральные пункты, которые при необходимости дают независимость действий в конкретных рамках.

4. Принцип согласования планов по персоналу состоит во взаимосвязи и единстве детальности подсистем компании, которые предполагают соблюдение и планирование данного принципа в форме координации и интеграции. Между подразделениями одного уровня координация осуществляется – «по горизонтали», а интеграция – «по вертикали», то есть между высшими и средними уровнями.

5. Принцип экономичности. Его сущность состоит в оптимизации затрат на персонал. Экономичность на всех уровнях кадрового планирования является критически важным фактором для того, чтобы организация могла выжить и добиться успеха в условиях рынка. Поэтому принцип экономичности является одним из ключевых при оценке работы кадровой службы.

6. Принцип создания необходимых условий для выполнения плана. Данный принцип подразумевает, что в работе над планом, начиная с начального этапа его составления, принимают участие большинство сотрудников компании.

7. Принцип оценки работы персонала. Очень важно, чтобы сотрудники кадровой службы могли точно и конкретно формулировать требования к сотрудникам и ставить перед ними определенные задачи, направленные на результаты. Это необходимо для правильной оценки сотрудников.

8. Принцип массовости предполагает вовлечение в процесс планирования сотрудников, которые будут выполнять эти планы, это стимулирует деятельность исполнителя.

9. Принцип полноты. Кадровое планирование должно включать не только вопросы приема, развития, использования персонала, а также вопросы оплаты и условий трудовой деятельности.

10. Принцип компетентности означает знание сотрудником кадровой службы объекта кадрового планирования, умение компе-

тентно провести консультацию специалистов при принятии им решений.

11. Дисциплина предполагает безусловное выполнение указаний руководителя, должностных обязанностей, инструкций, приказов и других директивных документов.

12. Принцип стимулирования заключается в мотивации трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов. Материальное стимулирование базируется на личной экономической заинтересованности работников в результатах труда, моральное – в основном на психологическом воздействии на работников. Как побудительные мотивы, здесь могут выступать различные духовные потребности работников: потребности в принадлежности, причастности, в успехе. Следовательно, содержание принципа стимулирования было бы неправильно сводить только к оплате труда, как это часто происходит на практике. Стимулирование предполагает также использование и моральных стимулов мотиваций, а также справедливое отношение к персоналу.

Данные принципы являются универсальными, подходящими для различных уровней управления, при этом на любом уровне могут использоваться и собственные индивидуальные принципы [3].

Планирование персонала должно гарантировать наибольшее раскрытие способностей сотрудников и их стремление к действиям, учет социальных и экономических последствий принимаемых в организации решений. Так как в настоящее время кадры являются главным фактором деятельности каждой компании, об результативности их планирования говорит уровень достижения организационных целей.

Итоги кадрового планирования должны определить собственное проявление в комплексе определенных мер для стабилизации баланса трудовых ресурсов при высвобождении сотрудников и обеспечении приема требуемых работников, подготовка молодых сотрудников и улучшение навыков штатных специалистов.

Список литературы

1. Андреева Н.Е. Персонал – стратегия. Эффективное кадровое планирование // Справочник руководителя учреждения культуры. 2015. № 9. С.70-77.

2. Богдан Н.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Н.: СибАГС, 2013. 103 с.

3. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М.: ИНФРА-М, 2014. 282 с.

4. Зенина Е.А. Кадровое планирование организации // Молодой ученый. 2016. №9. С. 557-558.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Подольнец В.А.

студент кафедры социологии и управления

БГТУ им. В.Г.Шухова,

4 курс

Научный руководитель: Демененко И.А.

канд. соц. наук, доц.

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В настоящее время обучению персонала в организации уделяется немалое внимание, поскольку оно является одним из важнейших стратегических инструментов фирмы. Для управления персоналом – обучение – один из инструментов, позволяющих управлять им более эффективно и создавать перспективу для компании в работе с кадрами.

Очень часто, руководство совершает ошибку, экономя на обучении сотрудников, однако даже большая сумма, потраченная на обучение персонала – может не принести желаемых результатов. Для того, чтобы средства были потрачены не в пустую, а обучение принесло необходимые «плоды» - следует грамотно оценить потребность в обучении, определить его задачи и расставить приоритеты, поскольку обучение персонала не всегда может помочь в вопросах, касающихся улучшения ситуации в организации [1].

Современное общество ставит требования к персоналу все выше с каждым годом – именно отсюда чаще всего возникает потребность в его обучении, переобучении и дальнейшем развитии. Для эффективного функционирования фирмы руководство принимает решение отправить на обучение сотрудников, не всегда разбираясь, каким это обучение просто необходимо, а кому достаточно просто дать мотивацию для более эффективной трудовой деятельности.

Прежде всего, руководству стоит понимать, необходимо ли проводить обучение персонала в конкретный момент и какие для этого потребуются ресурсы. В первую очередь, на это уйдет нема-

лое количество денег, и не каждая компания может себе это позволить. Однако стоит понимать, что инвестиция в персонал – одна из разумных и необходимых трат современного руководителя [2]. Помимо финансовых издержек, одним из ресурсов, которое много значит при проведении обучения кадров – это время. Если обучение организовывается внутри организации – необходимо время на составление плана обучения, непосредственно его проведение и т.д. Также, будет затрачено время на обучение одного из сотрудников, который будет в роли педагога, или же затрата времени самого обучающегося (поскольку будет отрыв от работы). Время обучающегося будет затрачено и в случае обучения за пределами компании, однако все будет зависеть от формы обучения.

Стоит понимать, что любое обучение способно затратить большие ресурсы на его осуществление, однако грамотное и рациональное – принесет гораздо больше эффекта, чем его отсутствие.

Для того чтобы понять, стоит ли тратить возможные ресурсы на обучение кадров, необходимо для начала грамотно определить потребность в обучении персонала. Для менеджера или специалиста по работе с персоналом эта задача является не из легких, но упрощается, если знать конкретные методы для определения данной потребности.

В первую очередь, это регулярное проведение оценки или аттестации персонала и оценка результатов данной процедуры. Если результаты не столь желанны, как хотелось бы руководству и самим сотрудникам – стоит задуматься об обучении или переобучении людей. Однако важно понимать, что желание провести переобучение должно исходить из адекватной оценки результатов аттестации – если с ней не справилось 3% подчиненных – не обязательно направлять на обучение сразу весь отдел и даже этого сотрудника. Стоит узнать, почему результаты вышли таковы и провести отдельную беседу с теми, чьи результаты оказались неудовлетворительными. Возможно, оценка была пройдена сотрудником не столь успешно, если у него случились личные проблемы или он работает не по специальности и просто не справляется со своими обязанностями. Лишь после выяснения причины стоит либо направить его на обучение, либо провести повторную проверку через какое-то время, чтобы понять, был ли это единичный случай или тенденция повторяется, а значит, требуются меры по решению существующей проблемы.

Также, можно проводить сбор заявок и предложений от самих сотрудников, желающих что-то улучшить или повысить свой про-

фессиональный уровень, а также принимать уведомления от руководителей подразделений о том, что тот или иной сотрудник нуждается в данной процедуре. Предложения от самих сотрудников можно собрать с помощью специального опроса или анкетирования, где каждый сотрудник сможет анонимно или открыто оставить пометку о своих пожеланиях или нуждах в вопросах профессионального развития.

Также, ключевым методом определения потребности в обучении кадров является оценка информации о сотрудниках из кадровых документов: с их помощью можно проанализировать стаж, опыт работы сотрудника, уровень образования или уровень квалификации. Сотрудник отдела кадров может составить сводный документ по конкретному отделу или сотруднику и предоставить данную информацию высшему руководству.

Необходимость в обучении кадров также возникает тогда, если в работе сотрудников или целого отдела возникают проблемы, мешающие эффективно функционировать. Это может проявляться в невыполнении поставленных задач в срок, некачественном их исполнении, а также (если это производство) – происходят простои и потеря жизненно важных для фирмы ресурсов.

Анализ развития фирмы также дает возможность определить потребность в обучении персонала, поскольку, анализируя краткосрочные и долгосрочные планы фирмы, стоит понять, что руководитель/владелец фирмы хочет добиться за конкретный срок и с конкретным набором ресурсов – и исходя из этого определять, насколько важен для него грамотный обученный персонал на том или ином этапе развития, и когда будет существовать острая необходимость в его переобучении/повышении квалификации.

Выявление факторов, оказывающих влияние на работу персонала также играют немалую роль при определении потребности в обучении кадров [3]. Здесь важно понимать, что изменение стандартов или внедрение новых процедур и нового оборудования часто требует дополнительного обучения, переобучения персонала.

И также, одним из простейших методов, но при этом весьма показательных, является работа с кадровым резервом или планированием карьеры сотрудников. При работе с этими двумя направлениями, сотрудник отдела по работе с персоналом определяет необходимость в обучении и развитии как сотрудников, входящих в резерв, так и тех, кому обучение необходимо для дальнейшего продвижения в должности и развития внутри фирмы.

Руководитель может уделять внимание подобной информации, исходящей от сотрудников отдела кадров или руководителей подразделений, однако может и сам убедиться в необходимости обучения или переобучения сотрудника, всего лишь наблюдая за ним определенный период времени. При бесперебойной работе того или иного работника он может указать на необходимость в его профессиональном развитии, либо представить, где этот сотрудник может быть более эффективным в рамках организации или же определить его дальнейшие перспективы развития в данной должности. Некоторые руководители могут быть радикальны и увольнять сотрудников, обучение которых просто необходимо, но важно помнить, что проще обучить своих сотрудников, чем найти более квалифицированных новых. Рано или поздно даже самому высококвалифицированному сотруднику потребуется развитие и его обучение станет очередной задачей для руководителя.

Список литературы

1. Ахметова С.Г. Новые подходы к обучению персонала в цифровую эпоху // Инновации в образовании. 2017. №5. С.134-144.
2. Глумова В.Е. Планирование бюджета на обучение персонала / // Новая наука: Стратегии и векторы развития. 2017. Т.1. №2. С.153-155.
3. Филкина Ю.Ю. Обучение персонала как основа успешного развития организации // Молодежь и наука. 2016. №1. С.24.
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.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К УСЛОВИЯМ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Решетникова А.А.

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

Савенкова И.В.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Специалист по работе с персоналом – опытный сотрудник, который заведует направляющей деятельностью организации. Диапазон его обязанностей довольно широк: отбор и подбор кадров, оценка персонала, обучение и развитие и т.д., но основными принято считать ведение кадрового учета и делопроизводство. А, каким образом и насколько результативно будет налажена трудовая деятельность, зависит от особенностей условий труда рабочего места [3].

Всякое рабочее место имеет свои отличительные особенности. Их состояние и организация непосредственно определяют условия труда персонала организации. Также условия труда формируют обстановку, в которой постоянно находится работник в процессе своей трудовой деятельности, что влияет на его самочувствие, работоспособность и, конечно, на производительность труда [1].

Рабочее место специалиста по работе с персоналом располагается в административном здании организации.

Так как специалист по работе с персоналом практически все свое время проводит за своим столом, работая с бумагами, необходимо обращать пристальное внимание на планировку рабочего места. Ведь неправильная организация рабочего пространства может сковывать его работу.

В соответствии с санитарными нормами, категория тяжести работ специалиста по работе с персоналом – легкая-1а, так как к данной категории относятся работы, которые выполняются сидя и не требуют физического напряжения.

Рабочее место должно быть оборудовано столом, стулом и компьютером. Они должны соответствовать особенностям тела человека данным человека, обеспечивать удобное положение его корпуса, создавать условия для меньшей утомляемости, хорошего

зрительного восприятия, свободу движений. Нормативные требования к рабочему месту проиллюстрированы на рис. 1.



Рис. 1. Нормативные требования к рабочему месту

По нормативным требованиям стол специалиста по работе с персоналом должен быть однотумбовый и иметь не менее 3 ящиков. Рабочая поверхность стола должна быть твердая и матовая, на ней не должно быть бликов. На столе не должно находиться ничего лишнего. У всего, что на нем лежит имеется строго определенное место. К столу также должна быть приставлена дополнительная тумба для хранения.

Стул должен быть удобным, мягким, без острых углов. Высота стула от 40 до 55 см, высота спинки – 30 см.

Если в кабинете работает не один работник, а несколько, расстояние между столами сбоку должно быть около 2 м, а спереди и сзади – 1-2 м.

Также важную роль играет рабочая поза. Ведь неудобная рабочая поза может привести к утомлению, что также отразится на настроении работника и его производительности труда. Поэтому важно принимать оптимальную позу во время трудовой деятельности (рис. 2).

По требованиям санитарных правил и норм на 1 рабочее место – не менее 6 кв. м площади. Так, помещение должно быть просторным, хорошо проветриваемым и светлым. Поэтому рекомендуется регулярное проветривание помещений и ежедневная влажная уборка [2].

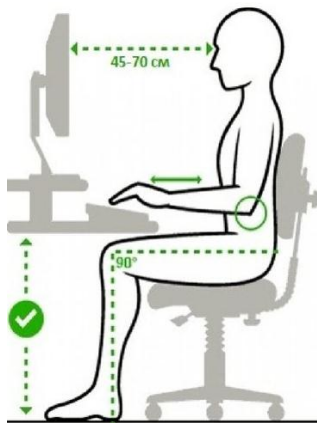


Рис. 2. Оптимальная рабочая поза

Так как работа специалиста по работе с персоналом требует хорошее освещение – оно должно быть достаточным и равномерным. При работе с документами в светлое время применяется естественное освещение, а в более темное необходимо применять комбинированное освещение, т.е. сочетание общего и местного освещения.

Окно в кабинете специалиста по работе с персоналом должно быть расположено на север или северо-запад, а в отношении стола работника – слева и оборудовано регулируемыми устройствами, например, жалюзи. Так, днем солнце не будет мешать работе.

Температура воздуха должна составлять в теплое время – 23-25 С, а в холодное – 21-23 С. При несоответствии необходимо сократить время рабочего дня и принять меры.

Также на работу специалиста по работе с персоналом влияют психофизиологические опасные и вредные факторы. К ним относятся: интеллектуальное напряжение, перенапряжение, монотонность труда, эмоциональные перегрузки.

Основными факторами, ухудшающими моральное состояние специалиста по работе с персоналом, являются высокая утомляе-

мость, большая нагрузка из-за высокой ответственности, монотонность трудового процесса и большого объема работы.

Чтобы избежать влияния этих факторов необходимо устраивать небольшие перерывы в течении рабочего дня.

Так, при работе с компьютером важную роль играет соблюдение правильного режима труда и отдыха. Иначе может отмечаться ухудшение самочувствия: значительное напряжение зрительного аппарата с появлением жалоб на неудовлетворенность работой, головные боли, раздражительность, нарушение сна, усталость и болезненные ощущения в глазах, в пояснице, в области шеи и руках [1].

Также работники, которые проводят за компьютером более 50% рабочего времени должны проходить периодические медосмотры, поскольку подвергаются воздействию неблагоприятных производственных факторов.

Таким образом, создание благоприятных условий труда и правильное оформление рабочих мест в организации имеет большое значение, как для облегчения труда, так и для повышения его привлекательности, положительно влияющей на производительность труда. Поэтому можно порекомендовать помимо специальной оценки условий труда с определенной периодичностью проводить анализ соблюдения нормативов и требований охраны труда, учет и контроль рабочего времени структурных подразделений, а также при необходимости принимать меры, направленные на улучшение того или иного показателя условий труда.

Список литературы

1. Баранов Ю.В. Улучшение условий труда как необходимое условие роста производительности труда. – Омск: Омский государственный технический университет, 2017. – С. 59-61.
2. Данилова Е.П. Основы организации труда: учебно-методическое пособие. – Тюмень, 2016. – 104 с.
3. Основы теории управления: учебное пособие. Целютина Т.В., Авилова Ж.Н., Гузаиров В.Ш. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017.

ПРАВОВЫЕ НОРМЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Сальников И.В.

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

Научный руководитель Гузаиров В.Ш.

*канд. соц. наук, доцент,
зав. кафедрой социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Одной из актуальных проблем в сфере организации труда является мотивация персонала как определяющего фактора во взаимоотношениях между сотрудником и организацией. Сегодня для персонала основным видом мотивации является материальное стимулирование.

Трудовой кодекс РФ содержит два понятия «оплата труда» и «заработная плата» [1]. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. При этом заработная плата рассматривается как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. То есть понятие «оплата труда» мы можем рассматривать более широко, чем понятие «заработная плата». Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы.

Традиционно размер оплаты труда определяется по согласованию между сторонами. Он устанавливается в том числе на основании характеристик сотрудника, таких как его уровень квалификации, наличие специальных знаний и опыт работы [2].

С 01.01.2019 в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2018 № 481-ФЗ был увеличен МРОТ (Минимальный раз-

мер оплаты труда). Его величина составляет 11 280 руб. (ранее он был равен 11 163 руб.).

Исходя из ст. 133 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Как отмечается в п. 5 Единых рекомендаций при соблюдении данной нормы в учреждениях следует учитывать выводы, содержащиеся в Постановлении Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П. Районный коэффициент и процентную надбавку необходимо применять к заработной плате, которая должна быть не менее МРОТ.

При этом в Единых рекомендациях обращено внимание на региональный МРОТ. Он может устанавливаться в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате, но не может быть ниже МРОТ, закрепленного в федеральном законе.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (например, в выходные и праздничные дни), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством (ст. 149 ТК РФ).

Так, в соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

3) работникам, получающим оклад (должностной оклад):

– в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени [4].

По желанию работника, трудившегося в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Как следует из п. 21–24 Единых рекомендаций, заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, как и любых работников, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений рекомендуется производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

В качестве показателя результативности работы руководителя выступают (п. 24 Единых рекомендаций):

- показатель роста средней заработной платы работников учреждения в 2019 году по сравнению с 2018 годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов;

- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством РФ).

В настоящее время предельные уровни соотношений среднемесячной заработной платы для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений устанавливаются их учредителями в кратности от 1 до 8 (п. 9 Положения № 583) [5].

В пункте 27 Единых рекомендаций обращено внимание, что информация о рассчитанной за 2018 год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных (муниципальных) учреждений должна быть размещена на официальных сайтах их учредителей в Интернете не позднее 15.05.2019.

Таким образом, можем сделать вывод, что при установлении заработной платы работнику необходимо учитывать не только установленные нормы выработки, но и правовые нормы, регламентирующие всю систему оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на всех уровнях.

Список литературы

1. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М., 2015 г.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. 1680 с.

3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М. 2012 г.

4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М.: Инфра-М. 2013 г.

5. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы. М.: Юридическая литература. 2014 г.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Тимошина И.Р.

студентка кафедры социологии управления

Хорошун Н.А.

канд. соц. наук., доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г.Шухова

Вопрос подготовки кадров для организации в настоящее время приобретает особое значение для России. Это связано с тем, что работа в рыночных условиях предъявляет новые требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам. Необходимы новые подходы к решению современных проблем, новые профессии специалистов, новые формы организации трудовой деятельности.

Квалификация работников в современных условиях характеризуется такими особенностями, как глубокие общие технические и профессиональные знания, навыки и профессиональная мобильность. Уровень развития рабочей силы напрямую связан с изменением и совершенствованием технологической базы производства. Научно-технический прогресс в современных условиях влияет на силу всей производственной системы, воздействуя в первую очередь на человека как на основную производительную силу общества, его трудоспособность, создание богатства, изменение содержания и условий труда, место производства человека.

НТП создает новые отрасли промышленности и углубляет специализацию производства. Это привело к появлению новых

профессий и профессий. Интенсивное развитие производства с использованием автоматизированных систем, электронных и микропроцессорных технологий изменило функциональное содержание труда. Все большее значение в автоматизированном производстве играет более сложная роль в увеличении затрат на психоэнергетику (вычисление, контроль, управление, обслуживание и мониторинг машин). Все это привело к изменению профессиональной квалификации сотрудников.

Еще один важный момент-это особенности современного производства-использование компьютеров, что требует дальнейшего совершенствования обучения овладению данной техникой. Важным вопросом является необходимость поиска и использования новых форм и методов обучения с использованием новейших технологий, которые имеют решающее значение для повышения эффективности производства. В связи с этим меняется процесс подготовки работников.

Актуальность совершенствования методики подготовки кадров свидетельствует о том, что кадровый потенциал современной компании (как важнейший стратегический фактор ее успеха) не позволяет проводить самопроизвольные и непродуманные эксперименты-последствия ненадлежащего управления человеческими ресурсами трудно ликвидировать и наиболее разрушительны. В связи с этим важно следующее-хотя в последнее время российские предприятия начали менять свое отношение к профессиональной подготовке сотрудников (стали более амбициозными, квалифицированными, систематическими, заранее спланированными, ориентированными на долгосрочные цели).

Без серьезных организационных изменений в сфере подготовки и переподготовки кадров трудно ожидать изменения качества работы в компании. Семинары, стажировки не могут заменить постоянное внимание к преподаванию, обучению, информированию сотрудников. Перед выбором руководителя кадровой службы для стратегического обучения сотрудников всегда стоит дилемма-обучение как результат менее успешного приема сотрудников или обучения по устранению нововведений, новых технологий в деятельности компании.

Когда-то работа с персоналом была в подборе и выборе рабочей силы. Современная организация, которая имеет хорошо управляемый бизнес, считает, что набор нужных людей-это только начало. Хотя большая часть ресурсов организации выражается в физических активах, стоимость которых со временем уменьшается за

счет амортизации, стоимость людских ресурсов может и должна увеличиваться с течением времени. Поэтому руководство организации должно постоянно стремиться к тому, чтобы в полной мере реализовать свой потенциал, как в интересах самой организации, так и в интересах всего персонала.

Развитие персонала-комплекс мероприятий, включающий в себя профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации выпускников школ. Цель развития персонала-обеспечить организацию обученным персоналом в соответствии со своими целями и стратегиями развития. Современная государственная политика в области профессиональной подготовки направлена на обеспечение решения двух взаимосвязанных задач социально-экономического характера:

- 1) обеспечение потребности производства рабочей силой требуемой квалификации;
- 2) борьба с безработицей путем переподготовки безработных.

Подготовка квалифицированных кадров-это комплекс мероприятий, направленных на систематическое приобретение и совершенствование навыков, отвечающих текущим и будущим целям компании, а также на обеспечение соответствия требованиям рабочих мест к компетентности сотрудников. С экономической точки зрения обучение квалифицированного персонала является эффективным, если затраты, связанные с ним, ниже, чем затраты организации на повышение производительности в результате этого фактора. Обучение квалифицированного персонала может устранить необходимость привлечения внешней рабочей силы и предотвратить сокращение рабочей силы путем устранения дефицита рабочей силы.

Подготовка квалифицированных кадров включает в себя многие компоненты социальной эффективности. Повышение профессиональных навыков:

- 1) обеспечение (сохранение) рабочего места;
- 2) Возможность профессионального роста на рабочем месте;
- 3) доходы работников.

Важность квалификации персонала для эффективности использования новых технологий стала настолько важной, что в современном управлении практически во всех промышленно развитых странах квалификация стала основной характеристикой классификации персонала предприятия и получила рейтинг, равный характеристикам, определяющим принадлежность работника к

управленческому или производственному персоналу.

Квалификация-это динамическая способность человека участвовать в производственном процессе и выполнять технично предусмотренные трудовые операции. Она характеризуется, с одной стороны, потенциальными способностями сотрудников, выполняющих работу определенной сложности, а с другой-уровнем развития сотрудников.Обучение и подготовка – две стороны одного процесса. Обучение связано с развитием общего интеллекта у человека, а подготовка – с приобретением знаний, относящихся непосредственно к выполняемой работе.

Профессиональная подготовка представляет целевое обучение, конечная цель которого – обеспечение предприятия достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют производственно-коммерческим целям организации. Программы обучения должны быть составлены с учетом конкретных особенностей структуры персонала и актуальных задач развития каждой организации (или ее подразделений и филиалов).

Карьерный рост после завершения профессионального обучения и определенного времени работы в отрасли направлен на достижение двух целей:

1) обеспечить адаптацию к новым технологическим и профессиональным тенденциям посредством учебной деятельности, сопровождаемой рабочим процессом, в первую очередь на предприятии собственной профессиональной квалификации;

2) Подготовка к профессиональной карьере, переход на более высокий уровень квалификации как специалистов, так и менеджеров среднего звена (например, магистров, техников, специалистов различного профиля и др.), Посещая курсы на предприятиях, в учебных центрах, обслуживающих различные предприятия, или в специализированных школах.

Образование и профессиональная подготовка имеют решающее значение для повышения эффективности производства. Быстрые технологические изменения требуют поддержки и расширения обучения на рабочем месте. Многие программы обучения и обучения предлагаются самой компанией. Но в основном они основаны на сотрудничестве производства с учебными заведениями или профессионально-техническими училищами. Это взаимовыгодное сотрудничество позволяет обучаемым приобретать полезные навыки в процессе производства или НИОКР. Некоторые традиционные формы обучения, такие, как обучение ученикам, оказались жизне-

способными благодаря использованию новых, необычных инструментов. Это некоторые смешанные формы прямой передачи навыков в сочетании с теоретическим обучением.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. М.: Омега-Л, 2013. 825 с.
2. Дэвидсон Б. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М.: ИНФРА-М, 2010. 359с.
3. Крушельницкая А.В. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2014. 32 с.
4. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Шелковая В.В.

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

Научный руководитель: Шавырина И.В.

*доцент, канд. соц. наук
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

На современном этапе развития России, ускорения научно-технического прогресса происходит ряд изменений, которые затрагивают все сферы жизни, включая и трудовые отношения. Для настоящей стадии развития трудовых отношений характерны возрастание требований не только к профессионально-деловым качествам, но и к социальной и психологической включенности индивида в трудовую деятельность. Психическая жизнедеятельность индивидов усложняется, а личностные притязания постоянно растут.

В связи с этими обстоятельствами, формирование и постоянное совершенствование социально-психологического климата коллектива становится задачей, необходимой для развития и роста социального и психологического потенциала социума в целом, так и

каждого отдельного индивида. Поэтому в условиях постоянной борьбы за рост производительностей труда и качество производимой продукции, первоначальной задачей большинства организаций становится формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива.

Климат коллектива составляет качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности.

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, бытовые проблемы, половозрастные, гендерные, демографические, культурные, психологические и другие особенности членов коллектива.

С давних пор многие ученые-исследователи и психологи изучают социально-психологический климат и его влияние на коллектив, а также развитие организации. О нем написано огромное количество книг, монографий и диссертаций и сделаны доклады и статьи в научных конференциях и на симпозиумах. Тем не менее, ученые так и не достигли договоренности о том, что собой представляет социально-психологический климат. На сегодняшний день существует огромное количество определений данного явления и не меньшее количество методик его изучения.

В.В. Зародина рассматривает социально-психологический климат как «результат систематической психологической работы с группой и проведения специальных мероприятий, направленных на гармонизацию отношений внутри коллектива» [1].

По мнению Е.Р. Лихачевой, «социально-психологический климат – это эффективность групповой деятельности людей, их межличностного отношения» [2].

Н.Е. Данилова и О.А. Коргина считают, что «социально-психологический климат является существенным фактором жизнедеятельности отдельного человека и компании в целом. Социально-психологический климат коллектива организаций – важнейшей фактор, влияющий на продуктивность деятельности работников, используя современные психологические методы исследования и разработки рекомендаций по его оптимизации» [3].

В общем можно сказать, что социально-психологический климат – это сложный процесс создания настроения коллектива, который отражает устойчивые связи между членами коллектива, показатель отношений членов коллектива на основании индивидуальных ценностей и ориентаций.

Благоприятный социально-психологический климат – это условие повышения производительности труда, удовлетворенности работников своим трудом. Это климат, в коллективе которого 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.

Социально-психологический климат включает в себя следующие структурные компоненты:

- удовлетворённость работой – это приятное позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки своей работы или производственного опыта, которое является результатом восприятия самими работниками того, насколько хорошо работа обеспечивает важные, с их точки зрения, потребности;

- групповая совместимость и сработанность – способность членов группы к совместному бесконфликтному и согласованному взаимодействию в условиях совместной деятельности;

- сплочённость коллектива – это психическое образование, которое объединяет всех членов коллектива в их совместной деятельности и создает целостное единство коллектива. Это мера тяготения коллектива друг другу и к коллективу. Это неперемнное качество трудового коллектива;

- характер коммуникации – особенности обмена информацией и смыслом информации между двумя и более людьми, формы и виды взаимодействий (взаимодействие по вертикали, горизонтали, формальные и неформальные отношения и др.);

- стиль руководства – способ общения и взаимодействия руководителя с подчиненными (авторитарный, демократический, попустительский);

- характер выполняемой деятельности – особенности трудового процесса (монотонность, стрессогенный характер, высокая ответственность, эмоциональная насыщенность и т.д.).

Основными способами воздействия отдельного человека на коллектив и его социально-психологический климат являются убеждение, внушение, личный пример. При этом эффективным способом влияния личности на формирование положительного со-

циально-психологического климата в коллективе является пример. Чтобы влиять на социально-психологический климат в коллективе, необходимо учитывать факторы, которые непосредственно влияют на него. Эти факторы могут быть управленческими, экономическими, правовые, психологические, служебно-функциональные и факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала.

К управленческим факторам относятся стиль руководства, методы управления, отношение руководства к своим подчиненным, этика взаимодействия, субординация. К экономическим факторам относятся стимулирование трудовой деятельности, своевременная заработная плата, система оплаты труда.

К правовым – соответствие правовых актов, наличие должностных инструкций и необходимых положений. К психологическим относятся внутренние коммуникации по горизонтали и вертикали, характер трудовой деятельности, наличие конфликтных ситуаций, групповая сплоченность и сработанность, коллективное мышление, нормы и традиции организации и отдельного сотрудника.

Служебно-функциональные факторы включают в себя условия труда, оснащенность рабочего места, наличие технологий и современной техники. Факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала включают количество персонала, его качественный и количественный состав, организация адаптации, наличие профессионального роста.

Таким образом, социально-психологический климат – это настроение коллектива, моральная и психологическая атмосфера, пропитывающая взаимоотношения, взаимоподдержкой его участников. Здоровый климат повышает производительность, результативность и эффективность труда, удовлетворяет потребности его участников и не противоречит организационным и личным нормам и ценностям.

Благоприятный психологический климат не может возникнуть сам собой, так как это продукт слаженной и упорной работы всего коллектива, грамотной организационной деятельности руководителя. По формированию благоприятного климата должна вестись целенаправленная работа, а это ответственное и творческое дело, предполагающее знание психологии людей, умение предугадывать вероятные ситуации во взаимоотношениях, определять совместимость сотрудников по типу темперамента, характеру и другим личностным характеристикам, разбираться в эмоциях и их регулирова-

нии. С помощью методов формирования благоприятного микроклимата коллектива можно сформировать сложенный коллектив с совместным, бесконфликтным и согласованным взаимодействием, сплотить коллектив, наладить коммуникации среди их членов, смотивировать на выполнение групповых действий.

Список литературы

1. Зародина В.В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности // Молодой ученый. 2017. №2. С. 696-698.
2. Лихачева Е.Р. Управление социально-психологическим климатом в коллективе. В сборнике: управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2017. С. 267-270.
3. Данилова Н.Е., Коргина О.А. Характеристика социально-психологического взаимодействия в управлении персоналом // В сборнике: Структурные преобразования экономики территорий. 2018. С. 54-57.
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.

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИОННОГО ПЕРИОДА РАБОТНИКОВ

Ширина Ю.В.

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

*Научный руководитель **Шавырина И.В.**
канд. соц. наук, доцент*

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

Успешность адаптации на новом рабочем месте – ответственность не только самого работника, но и его нового начальства. Каким бы коммуникабельным, стрессоустойчивым, отважным, ответственным и опытным ни был бы сотрудник, он поступает в новую среду, а, следовательно, в напряженную обстановку, в ситуацию необходимости адаптироваться, приспособиться, изменяться.

Компании, в которых не беспокоятся о том, чтобы поскорее начать осваиваться в коллективе, освоиться к новому рабочему месту, разобраться в своих обязанностях, ощутить себя комфортно, обрекают себя на стабильную текучку кадров. Грамотный и благоразумный работодатель беспокоится о том, чтобы адаптация новейших работников шла организованно, он не пускает её на самотек.

Трудовая адаптация кадров – обоюдное приспособление сотрудника и компании, базирующееся на постепенном введении сотрудника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, финансовых, санитарно-гигиенических и бытовых условиях работы и отдыха [2].

В её рамках совершается детализированное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями; изучение стереотипов поведения; ассимиляция – абсолютное приспособление к окружению и, в конечном итоге, идентификация – сравнение индивидуальных интересов и целей с общими.

Адаптационный период можно относительно разделить на три этапа:

1. Стадия ознакомления. В данный период адаптации кадров, новый сотрудник знакомится с особенностью своей работы в микроклимате отдельного предприятия либо профессии, а также проводит сопоставление их со своими ожиданиями и целями. Решение о целесообразности работы в компании предпринимается, как правило, работником по завершению этого этапа. В соответствии с этим, работодателю на этой стадии необходимо озаботиться тем, чтобы подтвердить точность выбора специалистом места работы, определить возможности работника и его персональный путь развития в компании и гарантировать его интеграцию в полную трудовую деятельность.

2. Этап адаптации. На этой стадии сотрудник уже отчетливо принимает решение о работе в компании, но все ещё не становится ее полноценным членом и не ассоциирует себя со своим рабочим местом в полной мере, не имея при этом строгого видения собственных долгосрочных целей и задач. Но, на данной стадии он уже уравнивает себя с представителем своей профессии. Этот этап считается более конфликтным, так как сотруднику требуется преодолеть себя в конкретных темах и также он станет стараться поменять для большего удобства и сами трудовые условия. Работодателю либо специалисту по адаптации необходимо сконцентриро-

ваться над достижением гармонии между условиями работника и требованиями фирмы, при этом не забывая, что в некоторых случаях решения, предлагаемые сотрудниками, на этой стадии могут быть более эффективными, нежели установленные в компании общепризнанные нормативы.

Процесс адаптации существенно облегчается участием в нем начальника. В его прямые обязанности входит осуществление предварительной работы с будущими сотрудниками, для того чтобы нового сотрудника хорошо встретили; назначение наставника, контроль состояния материальных условий работы персонала [3]. На протяжении первой недели руководителю предпочтительно каждый день видеться с сотрудником, узнавать об успехах и оказывать помощь при трудностях. Это поможет намного раньше составить представление о его минусах и достоинствах, отношениях в коллективе, исполнительности, внешнем виде.

3. Этап ассимиляции. На данном этапе работник становится полноценным членом фирмы и полностью вливается в коллектив, в полном объеме исполняя трудовые функции, пребывая в устойчивых отношениях с коллективом и руководством и отчетливо осознавая свои цели и задачи в компании. Работодателю в данный период трудовой деятельности сотрудника необходимо уделять внимание проблемам укрепления мотивации работника и заинтересованности его в более длительном сотрудничестве и развитии, поскольку в данный момент сотрудник достигает пика эффективности, однако при безграмотном руководстве она может начать уменьшаться из-за возникновения рабочей рутины.

Руководителю имеет смысл завести карточку контроля за адаптацией сотрудника и регулярно держать в поле зрения этот процесс. На первоначальной стадии ему необходимо посодействовать новому работнику подобрать наиболее оптимальное рабочее место, на 2-ой – оказать помощь в изучении тонкостей своей специальности, на 3-ей – помочь изучить подробности работы смежных профессий, а также привлекать к делам коллектива.

Классифицируют периоды адаптации, как правило, по нескольким принципам. По уровню отличают первичную адаптацию (для лиц без трудового опыта) и вторичную, а по ориентированности - психофизиологическую, профессиональную, и социально-психологическую.

Профессиональная адаптация состоит в конструктивном изучении специальности, её деталей, особенностей, необходимых навыков, приемов, методов принятия решений (по началу в более

простых и легких ситуациях). Она наступает после того, как будет произведена проверки опыта, знаний и характера новичка: для него устанавливают более приемлемую форму подготовки, к примеру, отправляют на курсы либо прикрепляют наставника. Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и многообразия работы, интереса к ней, содержания работы, воздействия профессиональной среды, индивидуально-эмоциональных качеств человека.

Психофизиологическая адаптация к условиям работы, режиму работы и отдыха особых сложностей не представляет, она проходит довольно в короткий срок и в большой мере находится в зависимости от самочувствия человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий. Однако большая часть несчастных случаев случается в первые дни деятельности непосредственно из-за её отсутствия.

Социально-психологическое приспособление к коллективу и его нормам, к начальству и сотрудникам, к финансовым реалиям происходит не всегда так легко и просто, как хотелось бы. На это влияют все стороны данного процесса: как сам новичок, так и его окружение, руководство или подчиненные, такая адаптация может быть связана с большими трудностями, к которым причисляются обманутые надежды быстрого успеха, обусловленные недооценкой проблем, значимости живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значимости теоретических знаний и инструкций.

Большинство людей в первые дни работы больше всего боятся не справиться с новой должностью, выявить недостаток опыта и знаний, продемонстрировать некомпетентность, не найти общего языка с начальником и коллегами, не быть принятым в целом и в результате лишиться работы либо перспективы продвижения [1]. По этой причине, первое поручение новенькому должно быть не очень легким и не очень сложным, для того, чтобы он смог с ним справиться и при этом ощутил удовлетворение.

В период привыкания человек должен познакомиться с новой обстановкой, чтобы проще вступить в нее, а не демонстрировать оригинальность, инициативу, независимость, притягивая к себе излишнее внимание. Новому работнику немаловажно на первых порах спокойно осмотреться, осознать расстановку сил, неофициальные взаимосвязи, психологический климат, индивидуальные цели сотрудников и руководителя, не принимать участие в разногласиях, найти наставника, однозначно соблюдать субординацию,

подобрать правильный тон и форму общения с окружающими, как можно больше узнавать и уточнять, выполнять работу грамотно и в положенный срок. Для молодого профессионала в промежуток адаптации значительную угрозу представляет малограмотный первый управляющий, равнодушный к его нуждам и потребностям, и чинящий разнообразные препятствия вместо поддержки.

Адаптация на новом рабочем месте – наиболее трудоемкий и значимый в трудовой деятельности. Работнику на данном этапе главное быстро и благополучно освоиться в незнакомом коллективе, на новом рабочем месте, а компании - всеми способами этому способствовать. Использование профессиональной и психологической адаптации в комплексе приводит к благополучному окончанию испытательного срока нового сотрудника и экономии потерь компании на отбор, подготовку и оценку персонала.

Список литературы

1. Иванова Е.В. Адаптация персонала в организации // Теория и практика современной науки. 2016. № 4 (10). С. 296-298.
2. Демидова А.В. Управление трудовой адаптацией персонала в организации // Экономическая среда. 2016. № 2 (16). С. 183-186.
3. Филимянова М.Г. Этапы адаптации персонала на предприятии // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2016. № 9-2. С. 181-185.
4. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.

Научное издание

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ В УСЛОВИЯХ
ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Материалы международной
научно-практической конференции

Подписано в печать 27.06.19 Формат 60x84/16. Усл. печ.л. 22,6 Уч.-изд.л. 24,3
Тираж 100 экз. Заказ Цена
Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете
им В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46