

5. Конев И.В., Сакулин. А.В. Арбитражно-посреднические технологии регулирования социальных конфликтов. Белгород: Изд-во БГТУ им. Б.Г. Шухова, 2008. 212 с.

6. Пэрри Д. Конфликт – средство изменения // Социальный конфликт. 1998. № 4. С. 72-83.

7. Рапопорт А. Конфликт – консенсус как поле для «рефлексивной политики» // Полис. 1999. № 1.

8. Рябова Е.Л. Культура конфликтного взаимодействия. М.: Изд-во, 2008. 192с.

КОМПАРАТИВНО-СОСТЯЗАТЕЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ГРУППОВОГО ВЛИЯНИЯ НА ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Питка С.Н.,

*к.с.н., доцент кафедры социологии и
организации работы с молодежью
НИУ «БелГУ»*

Хашаева С.В.

*к.с.н., доцент кафедры социологии и
организации работы с молодежью
НИУ «БелГУ»*

Компаративное влияние (от лат. comparatio – сравнивать, сопоставлять) основано на социальном эффекте сравнения. Человек выступает для другого своего рода «зеркалом», в котором тот видит себя, свои достоинства, недостатки и, соответственно, делает из этого практические выводы: минимизировать недостатки, закрепить и развить достоинства, оставить все как есть и т.д. Эти ориентации формируются и изменяются чаще всего стихийно, без целенаправленных, в том числе управленческих воздействий, вследствие чего приобретают нерегулируемый характер. При этом сама ориентация на других людей (компаративно-состязательная ориентация) колеблется в довольно широком спектр. Быть (работать или выглядеть) *лучше других* – это только одна из ориентаций. Другая ориентация — на наш взгляд, даже более распространенная, – *быть не хуже других*. Третья ориентация – *«не перетрудиться»*. Общий тон сотрудничеству задают в этом случае не лучшие, а худшие. Четвертая ориентация – *сделать то же, но не так же*. Такая ориентация мотивируется нередко приоритетными или «мундирными» соображениями, задетым честолюбием. Пятая ориентация – *поступать назло*: «если вы так, то я буду наоборот».

Имеется и такая категория людей, которая ни на кого не ориентируется, во всяком случае, в рамках данной организации [8].

Могут различаться не только вектор ориентаций, но и их интенсивность (сильная или слабая), продолжительность (постоянная или ситуативная), эффективность (высокая или низкая) и т.д.

Смысл компаративно-состязательной технологии заключается в том, чтобы придать компаративно-состязательным отношениям в организации управляемый характер, раскрыть их социально-регулятивный потенциал и успешно использовать его в управлении поведением персонала организации. Задачи использования компаративно-состязательной технологии можно сформулировать, соответственно, следующим образом:

- формирование компаративно-состязательных ориентаций персонала организации;
- регулирование предметной сферы компаративно-состязательных ориентаций (содействие выбору предмета, релевантного для сравнения, подражания и соревнования);
- регулирование направленности, продолжительности, эффективности компаративно-состязательных ориентаций;
- изменение компаративно-состязательных отношений по указанным параметрам;
- обеспечение соблюдения организационно-технологических принципов, методов и процедур.

Обращаясь к организационно-технологическим принципам, используемым в компаративно-состязательной технологии, укажем, прежде всего, на принципы гласности, сравнимости и обмена опытом.

Принцип гласности предусматривает освещение: во-первых, индивидуальных и коллективных результатов деятельности группы; во-вторых, путей достижения результатов; в-третьих, индивидуального вклада в достижение коллективных результатов.

Принцип сравнимости означает: во-первых, обеспечение возможности для сравнения индивидуальных результатов (выбор качественных и количественных показателей, их оценку и самооценку); во-вторых, выявление лучших и худших результатов; в-третьих, обеспечение возможности для сравнения индивидуальных вкладов в общий (коллективный) результат.

Принцип обмена опытом предполагает: выявление и описание позитивного (передового) опыта, заслуживающего одобрения, распространения и дальнейшего развития; определение возможности и

условий обмена опытом; соблюдение принципов обмена опытом, включая принципы мотивированности, адресности и т.д.

Продолжая характеристику компаративно-состязательной технологии в целенаправленном использовании социального потенциала группового влияния, обратимся к известной книге Д. Карнеги «Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей». «Если ничто другое не действует, попробуйте это» – именно так назвал Д. Карнеги одну из глав своей знаменитой книги, в которой рассказывается о трудовом состязании [2]. «Лучший способ добиться, чтобы дело было сделано – это поощрять соперничество. Я имею в виду не низменное, корыстное соперничество, а стремление добиться превосходства» [2]. Это сказано уже Г. Швабом – одним из лучших менеджеров Америки.

Целенаправленное использование эффектов состязательности для оптимизации группового влияния возможно посредством следующих методов:

- конкурсного метода, в частности, при выявлении, оценке и поощрении «лучших по профессии» как по отдельным номинациям, так и по всему комплексу значимых показателей;

- метода конкуренции, что предполагает введение в социальное взаимодействие режима соперничества, борьбы за достижение лучших результатов. Если конкурсный метод направлен непосредственно на выявление лучших, то метод конкуренции – на выявление или исключение из взаимодействия худших. Если проведение конкурсов требует их специальной организации, то конкуренция может возникнуть и спонтанно [7, 121-126];

- метода значимого сравнения, основанного на систематическом сопоставлении показателей деятельности и поведения членов группы, что побуждает их самостоятельно ориентироваться на эти результаты, чтобы не оказаться «хуже других»;

- метода направленного подражания, применение которого предполагает, во-первых, знание того, кто потенциально готов подражать и кому подражать. Во-вторых, направленное подражание предполагает выделение одобряемых эталонов поведения и ориентирование на них внимания. В-третьих, важно нейтрализовать нежелательные объекты подражания посредством психологической девальвации их ценности;

- метода личного примера, предполагающего, что члены группы полностью или отчасти ориентируются на своего лидера, видя в нем пример делового и нравственного поведения;

– метода «вызова»: если один бросает вызов, а другой его принимает, то оба партнера побуждаются к мобилизации собственных ресурсов для достижения цели соперничества; данный метод эффективно работает, когда за каждым соперником стоит группа «болельщиков», когда есть группа, выступающая как «аудитория» и группа – в роли «арбитра» [9, 114-119].

Принципиально важно обеспечить высокий уровень мотивации членов группы к активному участию в состязательности. Для этого требуется, во-первых, обеспечение таких условий совместной деятельности, в которых ее участники могли бы самораскрыться, реализовать свой потенциал, проявить собственную значимость; во-вторых, обеспечить условия, которые позволили бы членам группы «прилично» выгледеть на фоне других; люди избегают ситуаций и контактов, которые наводят на мысль о собственных недостатках, вызывают чувство неполноценности.

Для оптимизации группового влияния на поведение персонала организации важно также знать и учитывать, что представляет собой группа, каковы ее ценностные установки и нормы, на каком уровне социального развития она находится. Так, если группа находится на низком уровне социального развития, и ее ценности, нормы расходятся с организационными ценностями и нормами, то влияние такой группы на отдельных индивидов следует даже ограничивать и нейтрализовать. Центр тяжести социального управления переносится на социальное «оздоровление» группы, обеспечение ее восходящего социального развития. В этой связи актуализируется потребность в применении технологии социального развития группы [1; 3; 4; 5; 6].

Список литературы

1. Агадуллина Е.Р., Котова М.В. Взаимосвязь воспринимаемой целостности группы и групповой активности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2012. № 1. С. 97-105.
2. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. Екатеринбург: Изд-во «АРД-ЛГД», 1999.
3. Ломоносова М.В. Групповое развитие. Истоки и многообразие концепций // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 6. С. 112-119.
4. Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив. М.: Политиздат, 1989.
5. Прохоров А.П. Солидарность подчиненных на предприятиях при различных режимах управления // Социологич. исследования. 2002. № 12. С. 43-57.

6. Сидоренков А.В., Мондрус А.Л. Эмпирическое обоснование модели групповой сплоченности // Психологический журнал. 2012. № 2. С. 40-58.

7. Хашаева С.В. Конкурсно-сопоставительные отношения в сфере поддержки малого предпринимательства по материалам Белгородской области // Социально-гуманитарные знания. Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова. 2013. №8. С.121-126.

8. Хашаева С.В. Сопоставительный механизм социальной регуляции / под ред. Н.С. Данакина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2009.

9. Хашаева С.В. Социально-психологические методы управления соревновательными отношениями // Этносоциум и межнациональная культура. 2012. Вып. 6 (48). С. 114-119.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Старостова Е.А.

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

Сначала уточним понятие «принцип», обратившись к энциклопедическому словарю «Теория управления». «Принцип» определяется как «основное исходное положение какой-либо теории, учения, науки, мировоззрения политической организации» [10, 332], а «принципы социального управления» – как «исходные основополагающие требования, которыми руководствуются субъекты социального управления» [10, 334]. С учетом этих дефиниций можно определить принципы управления информационным обеспечением ТОС как основополагающие требования, которыми руководствуются субъекты управления.

Принцип системности. Одно из таких требований выражает принцип системности. Система – множество взаимосвязанных элементов, каждый из которых связан прямо или косвенно с каждым другим элементом, а два любых подмножества не могут быть независимыми [1, 35]. Важнейшие свойства системы [10, 402]:

– ограниченность – система отделена от окружающей среды границами;

– целостность – свойство целого принципиально не сводится к сумме свойств составляющих его элементов;