

Министерство образования и науки
ФГАОУ ВПО НИУ «Белгородский государственный национальный
исследовательский университет»

Институт управления

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МАРГИНАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ
КАК ФЕНОМЕН ОБЩЕСТВА ПОТРЕБЛЕНИЯ XXI ВЕКА**

СБОРНИК СТУДЕНЧЕСКИХ РАБОТ
по материалам Всероссийской
научно-практической конференции

г. Белгород, 26-30 мая 2014 г.



Белгород 2014

УДК 374.3:37.03
ББК 60.56
И 73

Печатается по решению редакционно-издательского совета Института управления

Редакционная коллегия:

Шаповалова И.С. – доктор социологических наук, доцент (отв. ред.)
Шавырина И.В. – кандидат социологических наук, доцент
Куликова О.В. – кандидат психологических наук, доцент
Шмигирилова Л.Н. – кандидат социологических наук, доцент

И 73

Интеллектуальная маргинализация молодежи как феномен общества потребления XXI века : сборник студенческих работ по материалам Всерос. науч.-практ. конф. (Белгород, 26-30 мая, 2014 г.) / отв. ред. д. социол. н., проф. И.С. Шаповалова. – Белгород: ИД «Белгород», 2014. – 260 с.

ISBN 978-5-9571-0965-5

В студенческом сборнике материалов Всероссийской научно-практической конференции представлены результаты исследований ученых по вопросам интеллектуальной маргинализация как социокультурного феномена современного общества, роли высшей школы в противодействии интеллектуальной маргинализации молодежи, экономики знаний и интеллектуального труда, масс-медиа пространства и его роли в процессах интеллектуализации и маргинализации общества.

Материалы сборника представляют интерес для руководителей органов управления регионами и муниципальными образованиями, коммерческих и некоммерческих структур, образовательных учреждений, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов высших учебных заведений.

УДК 374.3:37.03
ББК 60.56

Сборник подготовлен при поддержке РГНФ в рамках выполнения проекта «Интеллектуальная маргинализация *России*: причины, процесс, механизмы противодействия в контексте глобального инновационного развития », проект № 12-33-01417.

ISBN 978-5-9571-0965-5

© Белгородский государственный национальный исследовательский университет

СОДЕРЖАНИЕ

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Алексеева Я.П. СУЩНОСТЬ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТНОШЕНИЙ «ЧЕЛОВЕК – ПРОИЗВОДСТВО»	6
Анненкова В.Ю. ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВУЗЕ	10
Башманова М.И. КОММУНИКАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В РЕКЛАМНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	16
Богданова В.В. АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ВЫБОРА МЕТОДА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПРИ ПОМОЩИ ПРОГРАММЫ «СППР-РЕШЕНИЕ»	18
Выродова В.П. НЕФОРМАЛЬНОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ	22
Денисова Е.А. АВАРИЙНОЕ ЖИЛЬЕ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ	26
Денисова Е.А. РЫНОК НЕДВИЖИМОСТИ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	29
Горелкина Ю.В. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	33
Крамарева Т. ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ДОКУМЕНТООБОРОТА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	37
Ковтунова Ю.С. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ БЕЛГОРОДСКОГО РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	39
Коткина М.В. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ПОЛИТИКА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНОСТРАННЫХ ЛИЦ	43
Мальшев В.А. ПРОБЛЕМЫ МАРГИНАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА И УГРОЗЫ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	48
Мацкова Д.А. ПРАВОВАЯ ПОДДЕРЖКА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	50
Некрасова Д.Е. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ АСПЕКТ	53
Петрова В.Е. ЯВЛЕНИЕ МОББИНГА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	57
Соколова А.А. СРАВНЕНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В БИЗНЕСЕ РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ РЫНКОВ	61
Степкина Н.С. ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ В КОМПАНИИ	64
Фомина О.И. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО МЕТОДА ПРИ РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)	67

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Бежина В.Е. РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ	71
Борисовский С.М. К ПРОБЛЕМЕ НЕРАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВРЕМЕННОГО РЕСУРСА В ОРГАНИЗАЦИИ	73
Голубёвская И.А. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ХАРАКТЕРА БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	76
Девятко Е.Д. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СТУДЕНТОВ-УПРАВЛЕНЦЕВ	80
Душанькова А.С. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ	85

Кисляк А. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	91
Колотюк Д.А. СПЕЦИФИКА ИНТЕГРАЦИИ ИММИГРАНТА В РЫНОК ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ЮЖНОЙ КОРЕИ)	94
Кривошей В.И. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТЕМПЕРАМЕНТА БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ	97
Маленкова И.Н. АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ПО ОКОНЧАНИЮ ВУЗА	102
Некрасова Д.Е. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МЫСЛИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ УПРАВЛЕНЦЕВ	106
Пуцягина Д.В. ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ	111
Степкина Н.С. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ	116
Стриженко С.П. АНАЛИЗ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ-УПРАВЛЕНЦЕВ	119
Ходыкина А.И. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА	124
Шишкина Е. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОНФЛИКТА В ОРГАНИЗАЦИИ	130

СОЦИОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

Абакумов В.С. СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОДРОСТКОВОЙ СРЕДЕ В УСЛОВИЯХ ЛЕТНИХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ УЧЕРЖДЕНИЙ	135
Барташевич Л.С. ОБРАЗ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ	140
Бережная Н.Ю. ДИАГНОСТИКА ВЕРБАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТИ У СТУДЕНТОВ РАЗНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ	145
Галова Е.А. ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ РОССИЙСКОГО НАСЕЛЕНИЯ	149
Дадыкина А.А. ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЕЖИ К РЕЛИГИИ	153
Денисова Е.А. ИССЛЕДОВАНИЕ ФЕНОМЕНА МАРГИНАЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА	158
Джолдасова В.К. МОТИВАЦИЯ ОБРАЩЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА К РЕЛИГИИ	162
Дурандина О.Б. ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В СЕМЬЯХ С ДЕТЬМИ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА КАК ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ	164
Есикова О.В. АНАЛИЗ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ РОДИТЕЛЬСТВА В МОЛОДЫХ СЕМЬЯХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	171
Зверева А.С. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ	178
Игнатченко В.В. ИНТЕРНЕТ КАК СРЕДСТВО КОММУНИКАЦИИ	181
Квитковская А.С. ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА МИРОВОЗЗРЕНИЕ И ИДЕАЛЫ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ	184
Кебелеш М.И. МАСС-МЕДИА ПРОСТРАНСТВО КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ НАСИЛИЯ НАД ДЕТЬМИ В СЕМЬЕ	186
Киданова А.С. ВЛИЯНИЕ РЕЛИГИОЗНОСТИ НА СУПРУЖЕСКУЮ ВЕРНОСТЬ	190
Кисляк А. МАСС-МЕДИА ПРОСТРАНСТВО И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЮ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ВЕБ-ПРОЕКТА LIVELIV)	192
Крючков А.Г., Садоков В.О. ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕГРАТИВНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ КАЧЕСТВА МНОГОПАРАМЕТРИЧЕСКИХ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ ПРИ ОТБОРЕ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ НА ВАКАНТНЫЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ДОЛЖНОСТИ	195

Ляхов А.В. ОБЩЕСТВО ПОТРЕБЛЕНИЯ: ГЕДОНИСТИЧЕСКИЕ УВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	201
Маковская А.В. АМЕРИКАНИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР ВОЗДЕЙСТВИЯ НА КУЛЬТУРУ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	207
Мезенцева А.А. ФОРМИРОВАНИЕ МУЗЫКАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ МОЛОДЕЖИ	209
Николенко В.О. НРАВСТВЕННЫЕ УСТАНОВКИ В ЦЕННОСТНОЙ СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ	211
Никонова А.С. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ СТУДЕНТОВ ИЗ ПОЛНОЙ И НЕПОЛНОЙ СЕМЬИ	213
Панина Е.А. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МАРГИНАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ. СУЩНОСТЬ И СПОСОБЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ	216
Пахомова О.А. ДУХОВНЫЕ АСПЕКТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ МАРГИНАЛИЗАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ	218
Полухин В.П. РОЛЬ ТЕЛЕВИДЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ И МАРГИНАЛИЗАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ	223
Сагун М.С. ДВОРОВЫЕ ОТРЯДЫ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ И МОЛОДЕЖЬЮ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА	228
Серова О.Ю. ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	231
Сидорова Ю.Ю. СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТАМ В ПЕРИОД СЕССИИ	236
Старцева Е.Г. МАСС-МЕДИА ПРОСТРАНСТВО КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ У МОЛОДЕЖИ	239
Степовая Е.А. ВЛИЯНИЕ ИНТЕРНЕТА НА МАРГИНАЛИЗАЦИЮ МОЛОДЕЖИ Тунчик К.Г. ПРАКТИКИ ПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ ЮЗГУ)	242
Хорохорина Я.И. РОЛЬ МАСС-МЕДИА В ФОРМИРОВАНИИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЕЖИ	244
Ченцов С.Д. МАССОВАЯ КУЛЬТУРА КАК СПОСОБ МАРГИНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ	248
Шелудько Л.А. ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ ДОМОВ	252

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

СУЩНОСТЬ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТНОШЕНИЙ «ЧЕЛОВЕК – ПРОИЗВОДСТВО»

Я.П. Алексеева,

студент кафедры менеджмента и информационных технологий,
ФГБОУ ВПО «БрГУ»

Научный руководитель **П.В. Харитонова,**

ассистент кафедры менеджмента и информационных технологий,
ФГБОУ ВПО «БрГУ»

Персонал любой организации – живой организм, который необходимо не только контролировать, но и «бережно оберегать». Достаточно значимыми являются те условия, в которых человеку предоставляется жизнь, работа, гарантии.

Актуальность выбора данной темы обусловлена существованием неразрывной и недостаточно раскрытой связи в системе отношений «человек-производство». Зачастую в организациях отсутствуют дополнительные материальные ресурсы, позволяющие сотрудникам регулярно получать премии, материальную помощь, компенсации, проходить своевременное обучение. Перечисленные факты обостряют необходимость создания действенной системы отношений «человек-производство», и мы предлагаем это реализовать при помощи социальных фондов в организациях.

Целью работы является дополнение теоретико-методических подходов к анализу системы отношений «человек-производство» на основе методики качественно-количественной оценки оптимального и рентабельного построения данной системы.

Для достижения цели необходимо решить ряд следующих задач: проанализировать представленные в науке подходы к оценке системы отношений «человек-производство»; разработать и апробировать методику качественно-количественной оценки системы отношений «человек-производство», ее роли на рентабельность организации с применением методов нечетких множеств и математической системы Matlab; выявить корреляцию между организационной культурой, ресурсным потенциалом, ценностными ориентациями, рентабельностью продаж и продукции; разработать алгоритм эффективного управления персоналом посредством создания социального фонда.

Объектом настоящей работы выступают трудовые коллективы и работодатели малого и среднего бизнеса промышленных организаций. Предметом работы является исследование тенденций и закономерностей трудовой деятельности людей в системе отношений «человек-производство».

Рабочая гипотеза исследования предполагает построение системного подхода об отношении «человек-производство» в малом и среднем бизнесе: от оценки производственной деятельности к развитию организации через эффективный подход к управлению персоналом (рис. 1).

Проведенный нами ранее анализ методических подходов к оценке системы отношений «человек-производство» (Брукинг Э., Виханский О.С., Гапоненко А.Г., Иноземцев В., Наумов А.И., Орлова Т.М., Ослунд А. и др.) позволяет заключить, что множество представленных сегодня в научной литературе методик оценки носят лишь качественный характер, не позволяющий принимать эффективные управленческие решения.



Рис. 1. Схема реализации авторского подхода к оценке и совершенствованию системы отношений «человек-производство»

Кроме того, на этапе исследования мы столкнулись с проблемой выбора лучшей методики из огромного количества для оценки организационной культуры. Анализ различных источников показал, что в России наиболее распространена методика К. Камерона и Р. Куинна OCAI [2, с. 23-68]. Взяв ее за основу, мы считаем, что в переложении на российскую культуру, более корректно «иерархическую» и «адхократическую» типы культуры называть «бюрократическая» и «инновационная». Достоверность исследования подтверждена коэффициентом вариации, который в двух выбранных нами для исследования организациях¹ составил 7,2 и 8,3 соответственно.

В результате качественной оценки было выявлено, что в организации № 1 преобладает бюрократический тип организационной культуры, в организации № 2 – рыночный. Детально понять причину преобладающего типа организационной культуры помог анализ ее ядра – ценностей. Поэтому нами разработана анкета, составленная из двенадцати «проективных вопросов» для оценки степени значимости той или иной ценности.

Показатель степени значимости ценности мы предлагаем вычислять по группам ценностей, представленным в анкете по формуле:

$$i = (T_1 \times O_1 + T_2 \times O_2 + T_3 \times O_3) \times T_{\text{общ}}$$

где, Z_i – степень значимости i -той ценности в опрашиваемой группе работников;

T_1, T_2, T_3 – число работников, оценивающих степень значимости i -той ценности как «имеет большое значение», «имеет среднее значение», «не имеет значения»; O_1, O_2, O_3 – оценка степени значимости – 2,1,0 соответственно;

$T_{\text{общ}}$ – общее число опрашиваемых респондентов (рис. 2).

¹ Условность обозначения организаций продиктована выдвинутым условием руководителей о неразглашении результатов исследования в открытом виде.

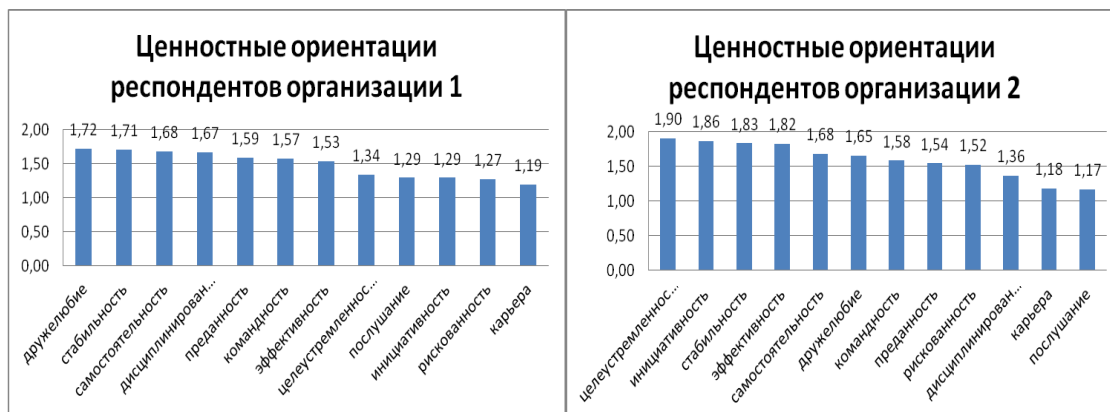


Рис. 2. Ценностные ориентации респондентов анализируемых организаций

Анализ преобладающих ценностей, присущих работникам организаций, и типа организационной культуры выявил интересную связь между ними, ранее не представленную в науке.

Однако такая оценка представляет собой лишь качественный анализ системы отношений «человек – производство». Потенциал организации представляет собой синтез как нематериальных, так и материальных ресурсов. Поэтому наш подход основан на применении материальных составляющих в целях совершенствования нематериальных (за счет эффективного производства совершенствовать социальную атмосферу в организации). Для этого представим ресурсный потенциал промышленных организаций (рис. 3).

Многие факторы и их составляющие количественно оценить сложно или даже невозможно. Нам представляется, что в таком случае необходимо применять только математический аппарат – методы нечетких множеств [1, с.169-173]. Экспертами нечетко оценивались все факторы и их составляющие ресурсного потенциала как «имеет высокое показание», «имеет среднее показание», «имеет низкое показание».

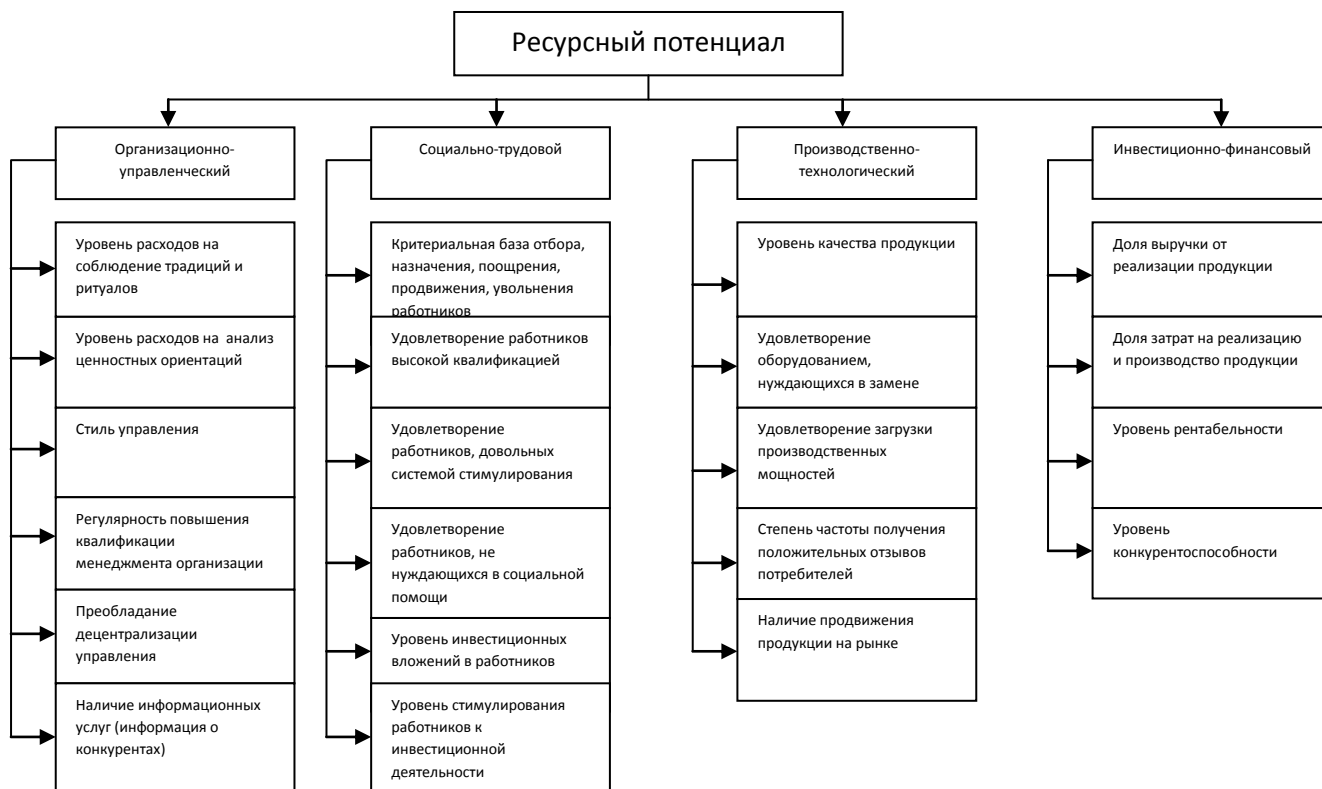


Рис. 3. Ресурсный потенциал промышленной организации (составлено автором)¹

¹ Характер факторов может быть уточнен в зависимости от сферы деятельности организации

Введя эти ответы в математическую систему MatLab (Fuzzy logic Toolbox), задав правила логического вывода нами получена итоговая количественная оценка нематериальных и материальных ресурсов в организациях № 1 и № 2. Она составила соответственно 25,1 и 64,9. Это позволило нам заключить, что организация № 1 принадлежит к низкому подмножеству эффективности системы отношений «человек-производство», а организация № 2 – к среднему.

Далее отразим выявленную прямую связь между эффективностью системы отношений «человек-производство», показателями рентабельности продаж и продукции (табл.).

Таблица

Связь между эффективностью системы отношений «человек-производство» и показателями рентабельности продаж, продукции

Показатели	Организация № 1	Организация № 2
Уровень эффективности использования системы отношений «человек – производство»	25,1	64,9
Рентабельность продаж	0,034	0,046
Рентабельность продукции	0,013	0,047

Отраженные в таблице результаты, возможно, являются частным случаем, но нам представляется, что дальнейшие исследования этой темы подтвердят выдвинутые предпосылки.

Анализируя сложившуюся ситуацию, отметим, что, в основном, проблемным фактором, который снижает оценку эффективности отношений системы «человек-производство» является социально-трудовой фактор. Нам представляется, что для его совершенствования необходимо создать в организации социальный фонд за счет повышения цены только на ту продукцию, которая пользуется стабильным спросом. Например, в организации № 1 таким продуктом являются полуфабрикаты трех видов, на которые мы предлагаем повысить цену на 2,5 руб./кг, 2,3 руб./кг, 2,0 руб./кг соответственно. При принятии руководством организации такого решения представляется возможность сформировать социальный фонд в размере 5334228 руб. В организации № 2 возможно сформировать социальный фонд в размере 2936100 руб.

Средства социального фонда предлагается направлять на повышение инвестиционных расходов на образование, повышение квалификации работников, социальную поддержку, материальную помощь, предоставление компенсации расходов к месту работы и обратно, обеспечение местом в детском саду детей работников организации, льготное питание, компенсация расходов на лечение, частичное погашение кредитов работникам с высокой производительностью труда и т.д.

Предлагаемые нами мероприятия способствуют повышению производительности труда в организации, улучшению психологической атмосферы в коллективе, усилению организационной культуры и повышению, в конечном счете, конечных показателей эффективности предпринимательской деятельности – показателей рентабельности.

Таким образом, в ходе проведения настоящего исследования были решены поставленные задачи, достигнута цель исследования, которая позволила предложить и апробировать авторскую методику качественно-количественной оценки системы отношений «человек-производство» и предложить действенную схему ее совершенствования, ранее не представленную в науке.

Литература

1. Заде, Л. Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений. М.: Мир, 1976. – 166 с.
2. Камерон, К.С. Диагностика и измерение организационной культуры / К.С. Камерон, Р.Э. Куинн; пер.с англ.; под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВУЗЕ

В. Ю. Анненкова,

студент с специальности «Социальная работа»,
БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Ю. А. Гагарина»

Научный руководитель **Э. Г. Григорян,**

кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальных и гуманитарных наук,
БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Ю. А. Гагарина»

В современных условиях России вопросы экономического положения и материального обеспечения студентов, приобрели острый характер. Снижение уровня жизни большей части населения, безработица, развитие форм платного образования, мизерные стипендии заставляют студентов обращаться к поискам дополнительных заработков. В условиях рыночного реформирования российской экономики, наряду с сокращением численности и доли занятого в экономике трудоспособного населения, быстро увеличивается контингент студентов очной формы обучения, сочетающих обучение с работой в различных сферах деятельности. Сегодня трудовой деятельностью охвачено уже несколько миллионов студентов, еще больше студентов ищут работу. Таким образом, трудовая деятельность студентов приобретает в современном российском обществе массовый характер.

В процессе трудовой деятельности у студенческой молодежи формируются новые представления о роли профессии и профессиональных достижений в жизни, целях профессиональной деятельности и о способах их достижения, меняются ценностные ориентиры, критерии социальной дифференциации. Отмена системы распределения выпускников, коммерциализация образования, инфляция – все это превращает выживание современного студента в одну из острейших социальных проблем, и трудовая деятельность выступает одним из элементов защищенности студентов.

Студенческая молодежь занимает особое место среди трудоактивных групп, поскольку именно эта группа обеспечивает воспроизводство и формирование высококвалифицированных специалистов в наукоемких отраслях и различных отраслях промышленности и сферах управления, то есть тех, в чьих руках находятся реальные рычаги управления и от кого в конечном итоге зависит успех преобразований в современном российском обществе.

За последние годы студенты очень изменились. Современные студенты вынуждены в ущерб учебе тратить много времени на подработки. На сегодняшний день чрезвычайно актуальной становится проблема их занятости. Речь идет о больших объемах вторичной занятости в течение учебного года, когда наряду с основным видом деятельности – получением образования студенты выполняют различные виды работ за деньги. Увеличение числа работающих студентов происходит не только за счет роста вторичной занятости учащихся, но и за счет увеличения количества студентов, которые оставили учебу [1].

«Вторичная занятость» понимается как дополнительная работа, основанная на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время. Где собственно под занятостью понимается обучение в ВУЗе.

Основные причины занятости среди студенчества на основании результатов исследований:

1. Желание иметь свои личные деньги;
2. Необходимость обеспечивать себе средства существования;

3. Работа позволяет устанавливать контакты и налаживать связи, которые могут пригодиться в будущем;
4. Надо помогать родителям;
5. Желание лучше овладеть изучаемой профессией;
6. Надо платить за жилье;
7. Необходимость обеспечивать собственную семью;
8. Необходимость платить за учебу.

Одна треть студентов работает, потому что родители не могут обеспечить их всем необходимым. Еще одна треть работает, чтобы попробовать себя в деле и к концу учебы четко понимать, на чем они хотят специализироваться. Оставшаяся часть студентов работает, чтобы обеспечить себе трудоустройство после окончания учебного заведения [2].

В социологическом исследовании приняло участие 85 студентов Балаковского института техники, технологии и управления в возрасте от 18 до 23 лет. Из них 73% девушек и 27% юношей. Среди них студенты 2 курса – 19 человек и 4 курса – 66 человек. Из них только 21% получает обычную стипендию, повышенную стипендию получают 8%, социальную 6%, но большинство из них (66%) не получают стипендию и многие из них не совсем удовлетворены её.

68% опрошенных студентов живут с родителями, 15.3% проживают в общежитии, снимают жилье 7% опрошенных студентов, живут в собственной квартире 7% опрошенных студентов.

Постоянно получают материальную поддержку от родителей 63.5% студентов, время от времени 28.2%, почти не получают материальной поддержки 6% студентов и совсем не получают материальной поддержки от родителей 2.4% опрошенных студентов. Большинство опрошенных студентов подрабатывает, когда придется 51%, 20% опрошенных студентов подрабатывают во время семестра, 14% на каникулах.

Преобладающее число студентов дневного отделения (63,5%) не работает, подрабатывают 27% опрошенных и работают постоянно 10,5% опрошенных студентов. Но большинство из опрошенных студентов (89,5%) хотят найти работу (рис. 1).

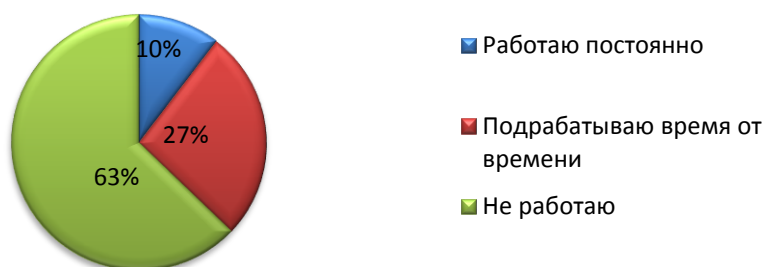


Рис. 1. Работаете ли вы?

В большей мере их подталкивает к поиску работы желание иметь свои собственные деньги (42%). Стремление к самореализации (22%), а так же работа позволяет устанавливать контакты и налаживать связи, которые могут пригодиться в будущем (14%), необходимость обеспечивать себе средства для существования (12,5%).

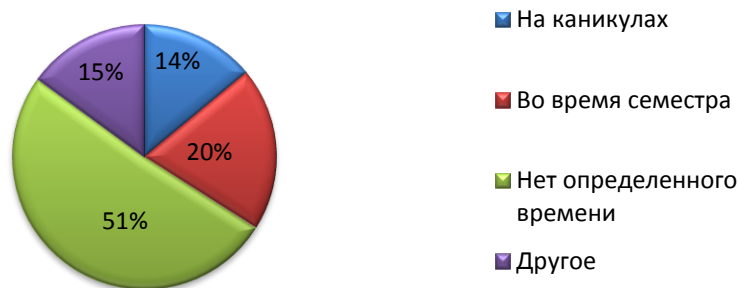


Рис. 2. Вы обычно подрабатываете?

Большинство опрошенных студентов подрабатывает, когда придется 51%, 20% опрошенных студентов подрабатывают во время семестра, 14% на каникулах (рис. 2).

Студенты работают продавцами, курьерами, администраторами, распространителями, делают курсовые, менеджеры. Эту работу они нашли через газетное объявление 5,4%, через интернет 21,5%, подсказали друзья 17,6%, помогли родители 24%, через объявления на улице 6%, другое 25,5%. Продолжительность рабочего дня составляет у 14% опрошенных студентов – свободное от учебы время (несколько часов в день), у 13% – гибкий график, полный рабочий день у 5% и другое – 66%.

Для опрошенных наиболее важными в решении совмещения учебы и работы являются: желание иметь собственные деньги (29%); работа, как способ обретения независимости от родителей (16%); работа как способ собственной самореализации (13,4%); желание улучшить материальное положение своей семьи (10,8%); необходимость платить за учёбу (4,6%) (рис. 3).

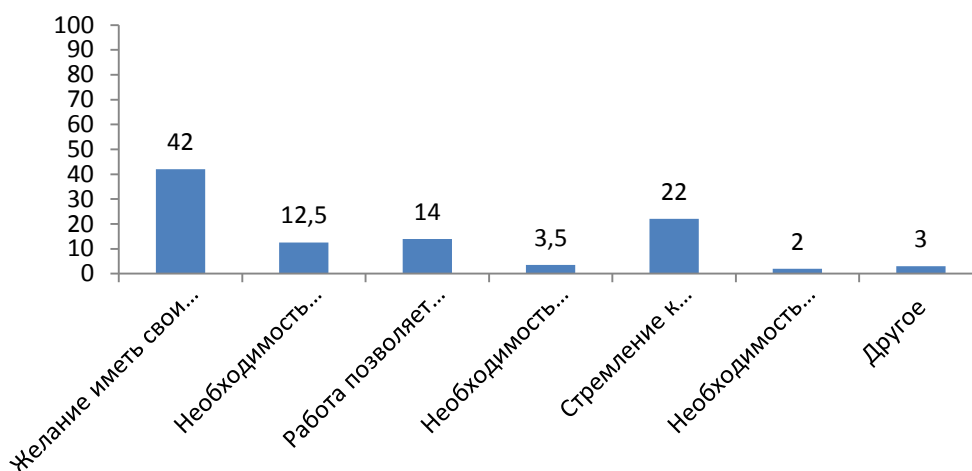


Рис. 3. Что подталкивает вас к поиску работы?

В течение семестра 68% опрошенных студентов не пропускали занятия, 21% пропускали занятия в течение семестра.

Большинство опрошенных 30% хотели бы устроиться в период обучения на работу с гибким графиком, 36,3% хотели бы устроиться по специальности и 30,7% с возможностью карьерного роста (см. рис. 4).

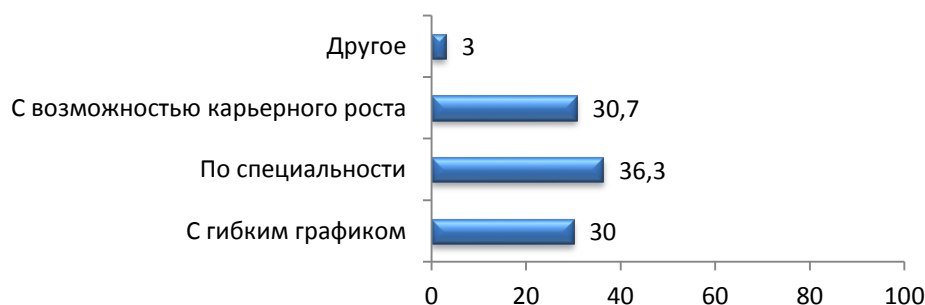


Рис. 4. На какую работу вы бы хотели устроиться работать?

Также студенты трудоустраиваются в ходе учёбы не по специальности. На работу по специальности их не берут, так как у них еще не диплома, а также работодатели желают взять на работу людей, которые имеют опыт работы.

94% опрошенных студентов думают, что есть необходимость создания в Балаковском институте техники технологии и управления студенческого центра оказывающего помощь студентам в поиске подходящей работы.

Сферы трудовой деятельности, в которых студенты находят себе работу, чрезвычайно разнообразны. Их можно объединить в две группы:

1) деятельность преимущественно интеллектуального содержания, предполагающая определенную квалификацию и, вероятно, более близкая будущей профессиональной деятельности студента, даже если она не совпадает в точности с профилем вузовской специализации: финансы, аудит, производство, программирование, связь, журналистика, маркетинг, здравоохранение, образование, наука, репетиторство, социологические обследования;

2) неквалифицированная деятельность в сфере обслуживания и т. п.: торговля, посредничество, общественное питание, досуг, ремонт, секретарская работа, курьерская работа, охрана, автосервис, работа гувернантками, погрузка-разгрузка.

Студенту дневного отделения сложно совмещать работу и учебу. Главными критериями в поиске подработки являются гибкий график и частичная занятость [3].

Рассмотрим несколько вариантов заработка для студентов, которые принесут прибыль и не помешают обучению в университете:

1. Интервьюер. Требуются компаниям, проводящим маркетинговые исследования. Опросы могут проводиться по телефону из офиса компании или лично (на улице или поквартирно). Это может быть, например, радиомониторинг, изучающий рейтинг радиостанций, или исследование об отношении потребителей к определенному товару или услуге;

2. Промоутер. Сотрудник, продвигающий товар или услугу при прямом контакте с потребителем в рамках рекламной акции. Механика акции может быть различной – выдача подарков за покупку или бесплатных образцов продукции, консультация, дегустация и другие. Местом работы чаще всего являются универсамы и торговые центры города;

3. Курьер. Разъездная работа, связанная с доставкой корреспонденции;

4. Продавец – консультант;

5. Работа по будущей специальности. На такую работу требуются в основном студенты старших курсов, уже обладающие определенными знаниями. Уверенные пользователи не только компьютера, но и оргтехники, знающие специализированные программы. Как минимум «Гарант» и «Консультант плюс» – для юристов, «1С-бухгалтерия» – для экономистов, «AdobePhotoshop» и «CorelDraw» – для дизайнеров и другие;

6. Вожатый в детском лагере;

7. Менеджер по продажам (менеджер по работе с клиентами). На этой работе надо будет много разговаривать по телефону, общаться с потенциальными рекламодателями и отлично разбираться в специфике предлагаемого товара или услуги своей фирмы [4].

Для комплексного решения проблемы вторичной занятости студентов необходимо:

- Создание отдела поддержки студентов нуждающихся во вторичной занятости;
- Сбора и анализ информации о рынке труда,
- Оказание методической поддержки студентам по вопросам вторичной занятости

и трудоустройства.

- проведение активной политики на рынке труда молодежи;
- создание системы информирования студентов и выпускников о рынках труда и образовательных услугах, помогающими решать конкретные вопросы трудоустройства;
- предоставления информации студентам о положении на рынке труда и перспективах трудоустройства по тем или иным специальностям;
- установления партнерства с предприятиями и учреждениями;

При реализации целей мы получим заинтересовать студентов нуждающихся во вторичной занятости.

- проведение активной политики на рынке труда молодежи;
- создание системы информирования студентов и выпускников о рынках труда и образовательных услугах, помогающими решать конкретные вопросы трудоустройства;
- предоставления информации студентам о положении на рынке труда и перспективах трудоустройства по тем или иным специальностям;
- установления партнерства с предприятиями и учреждениями;
- проведение работ по сбору информации о вакансиях для студентов;
- организация вторичной занятости студентов во внеурочное время;
- проведение совместно с работодателями презентаций профессий, семинаров, конференций, ярмарок вакансий;

– формирование студенческих трудовых отрядов (СТО) для сезонной или временной работы [5].

В подготовке и реализации программы в первую очередь заинтересованы сами студенты и преподаватели института. Финансирование осуществляется за счет:

- средств, выделяет на обеспечение деятельности Отдела Балаковский институт техники технологии и управления;
- средств, поступающих от реализации договоров с заказчиками;
- средств, полученных за выполнение учебной, консультационной деятельности, от реализации учебных, методических, научных и других разработок;
- безвозмездных или благотворительных взносов, пожертвований предприятий, организаций, учреждений и граждан;
- других источников финансирования, не противоречащих законодательству РФ.

Для реализации целей поддержки студентов нуждающихся во вторичной занятости необходимо создание отдела поддержки студентов нуждающихся во вторичной занятости.

Мной была разработана программа по поддержке студентов нуждающихся во вторичной занятости.

Программа будет реализована на базе ВУЗа. Она будет направлена:

- На оказание информационно-консультативной помощи в вопросах трудоустройства;
- Обучение обратившихся студентов основам делового общения, умению ориентироваться на рынке труда, адаптироваться на рабочем месте;
- Целенаправленная подготовка студентов к общению с работодателем;
- Проведение тренингов и семинаров в учебных группах.

Под искусством трудоустройства подразумеваются выработка навыков успешной самопрезентации, написания резюме, освоение этических норм делового общения по телефону и на собеседовании с работодателем. Оказываемая специалистами помощь

направлена на следующие категории молодых людей: студенты, выпускники, молодые специалисты.

Целью создания поддержки студентов нуждающихся во вторичной занятости является оказание информационно – консультативной помощи студентам по вопросам трудоустройства и вторичной занятости, а также обучение умению ориентироваться на рынке труда и искусству трудоустройства.

Основные задачи поддержки студентов нуждающихся во вторичной занятости

1. Изучение запросов студентов в сфере вторичной занятости и трудоустройства;
2. Формирование банка вакансий рабочих мест по вторичной занятости и трудоустройству;
3. Обеспечение студентов информацией о возможностях вторичной занятости и трудоустройства, а также информацией об организациях, содействующих решению этих запросов.
4. Проведение мероприятий, направленных на укрепление уверенности выпускников в своих профессиональных и личностных возможностях;
5. Содействие формированию соответствия профессиональных притязаний студентов на современном рынке труда, повышение их конкурентоспособности;
6. Обучение студентов навыкам эффективного поиска работы и делового общения в процессе трудоустройства;
7. Оказание консультативной поддержки в умении адаптироваться на рабочем месте.

Функции поддержки студентов нуждающихся во вторичной занятости:

1. Специалисты обеспечивают сбор и анализ информации о молодежном рынке труда, содействуют трудоустройству и вторичной занятости студентов;
2. Оказывает методическую поддержку студентам и выпускникам по вопросам вторичной занятости и трудоустройства.
3. Оказывает услуги профориентационной направленности, обучают навыкам эффективного трудоустройства;
4. Специалисты организуют встречи с потенциальными работодателями, с представителями служб занятости, Бюро занятости молодежи, Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Саратовской области.

Таким образом, профессиональная активность студентов вуза в организации вторичной занятости является составляющей успешного процесса профессиональной социализации в вузе. Важная роль активного поиска работы студентами подчеркивается тем, что на этапе студенческой жизни закладываются основы будущего профессионального успеха. Стартовые позиции, достигнутые в самом начале жизненного пути, являются залогом будущей успешной карьеры. Важно только соблюдать своеобразное правило: работа не должна мешать активному усвоению знаний в учебном процессе вуза. Учеба и работа в своей взаимосвязи должны способствовать эффективной профессионализации будущего специалиста.

Жизнь современного студента проходит в сложных условиях, в ситуации социально-экономических преобразований. Одновременно с учебной деятельностью студенты пытаются реализовать себя в профессиональной сфере. Сложнее всего в этой ситуации приходится гуманитариям. Они вынуждены искать себе дополнительные заработки, занимаясь неквалифицированной деятельностью и зачастую не по специальности. На смену людям с советской закалкой, с советской культурой труда приходят молодые, выросшие при иных условиях, чьи ценности формировались уже в совсем ином окружении, атмосфере, при других условиях.

Сегодня работа для студента — получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам,

выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа – возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

Литература

1. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность / Шубкин В.Н, Чередниченко Г.А, Переведенцев В.И. М: Наука, 2004. С.178-181.
2. Беспаленко П.Н. Региональная молодежная политика: зарубежный опыт. М.: Инфра-М, 2009. С. 17.
3. Чупров В.И. Материальное положение молодежи в России / Чупров В.И., Быкова С.Н. М.: Институт молодежи, 2002. С. 193.
4. Хибовская Е. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. М, 2001. – № 5. С. 17.
5. Сборник программ регионального центра комплексного социального обслуживания детей и молодежи. – Саратов: Печатный мир, 1998. С.85.

КОММУНИКАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В РЕКЛАМНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

М.И. Башманова,

студентка кафедры технологии продуктов питания и сферы услуг
факультета бизнес-информатики и сервиса,
НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **И.В. Семченко,**
кандидат социологических наук,
доцент кафедры технологии продуктов питания и сферы услуг
факультета бизнес-информатики и сервиса,
НИУ «БелГУ»

Рекламное дело во всех странах развивается с такой быстротой, охватывает такие широкие аспекты экономики и производства, вовлекает такие большие человеческие ресурсы, что можно с уверенностью сказать: реклама на современном этапе превратилась в отдельный вид деятельности человека – рекламный бизнес. Залогом его успеха является качественное, профессиональное управление.

Применительно к рекламе такое управление можно определить как понятие «рекламный менеджмент». Рекламный менеджмент или управление рекламой – всеобъемлющий фактор эффективности рекламы на современном этапе её развития.

Реклама имеет целью стимулирование спроса на товар и услуги, о которых она сообщает потенциальным покупателям. Это отличает её от просветительских мероприятий, также проводящихся, например, средствами массовой информации.

Рекламный менеджмент охватывает весь рекламный процесс – от определения потребности в рекламе к созданию рекламного продукта, изготовления и показа его, в средствах массовой информации.

В процессе рекламного менеджмента обладают следующие процессы:

- это определение потребности в рекламе товара, услуги или идеи, предложений и заказов на рекламу, а также формирование этих заказов, при заключении контрактов.
- проведение исследований потребителей, товаров и услуги, рынка продавцов.
- разработка стратегических планов рекламной деятельности (обозначение цели и концепции рекламной кампании). Разработка тактических и стратегических планов проведения рекламной кампании (определение заданий, расчеты сметы расходов, на проведение отдельных мероприятий, выбор жанров и формы рекламы, а также средств массовой информации для ее размещения).
- создание рекламного обращения (выбор творческих подходов, написания сценария или текста, разработка макета и обоснование тиража, количества показов и других решений, в отрасли производства рекламы).

- определение эффективности использования средств массовой информации для размещения рекламного обращения (проведение показа, развитие и проверка концепции рекламной кампании, статистический контроль и измерение результатов, разработка рекомендации, для коррекции проведения рекламной кампании).

С точки зрения системного подхода реклама рассматривается как одна из функциональных подсистем маркетинга. Маркетинг, в свою очередь, является одной из составляющих более крупной системы – общей системы функционирования фирмы в целом. В связи с этим управление рекламой необходимо понимать как неотъемлемый элемент системы управления маркетингом коммуникатора в тесной взаимосвязи и взаимообусловленности с другими элементами маркетинговой деятельности (товарной, ценовой и сбытовой политикой).

С другой же стороны рекламный менеджмент можно рассматривать как процесс взаимодействия основных участников рекламной деятельности. Субъектами рекламного менеджмента (т. е. участниками, принимающими управленческие решения в данной сфере) являются высшее руководство фирмы-рекламодателя, линейные и функциональные руководители ее маркетинговой службы, сотрудники рекламных подразделений и др. В качестве объектов управления (т. е. тех, на кого направлены управленческие решения с целью добиться определенного результата) можно рассматривать потенциальных потребителей, торговых посредников, широкое общественное мнение и др. Воздействие на объекты рекламного менеджмента осуществляется с помощью рекламных обращений, рекламных кампаний, рекламной политики коммуникатора в целом.

Но не стоит забывать, что главная составляющая рекламного менеджмента – это сам менеджер.

В современном менеджере по рекламе должны совмещаться такие черты:

- управляющего, наделённого властью и руководящего коллективом.
- лидера, способного вести за собой подчинённых, используя свой авторитет, высокий профессионализм, положительные качества и эмоции.
- дипломата, устанавливающего контакты с партнёрами и властями, успешно преодолевающего внутренние и внешние конфликты.
- воспитателя, обладающего высокими нравственными качествами, способного создать коллектив и направляющего его развитие в нужное русло.
- инноватора, понимающего роль науки в современных условиях, умеющего оценить и без промедления внедрить в производство то или иное изобретение или «ноу-хау».
- человека, обладающего глубокими знаниями и разносторонними способностями, высоким уровнем культуры, честностью, решительностью характера и в то же время рассудительностью, способностью быть образцом во всех отношениях. Чтобы подчинённые шли за своим лидером, он должен понимать своих последователей, а они – понимать окружающий мир и ситуацию, в которой оказались. Поскольку и люди и ситуации постоянно меняются, менеджер должен быть достаточно гибким, чтобы приспособиться к непрекращающимся переменам.

Хороший менеджер по рекламе должен обладать такими качествами как коммуникабельность, стрессоустойчивость, энергичность, обладать хорошей интуицией, фантазией и воображением, терпеливостью. И это только часть тех навыков и качеств, которыми должен обладать первоклассный менеджер по рекламе.

В заключении следует подвести итог всему вышеизложенному: разработка рекламы или рекламной кампании осуществляется эффективно, если этот процесс хорошо организован и преследует определенную цель. Постановка главной цели, а также определение ее задач являются одним из главных звеньев в системе рекламного менеджмента, а грамотный и талантливый менеджер приведет всю работу к желаемому положительному завершению.

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ВЫБОРА МЕТОДА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПРИ ПОМОЩИ ПРОГРАММЫ «СППР-РЕШЕНИЕ»

В.В. Богданова,

студентка кафедры информационного менеджмента
института управления, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **Е.В. Чмирева,**
кандидат экономических наук, НИУ «БелГУ»

Риск объективно присутствует во многих сферах жизни, в том числе и в условиях предпринимательской деятельности неизбежно складываются рискованные ситуации, в результате которых малые предприниматели могут понести убытки или, наоборот, правильно воспользовавшись преимуществами, извлечь прибыль. В этой связи важное значение приобретает рассмотрение методов управления рисками и их эффективное использование в деятельности субъектов малого предпринимательства.

Принятие управленческих решений на малых предприятиях тесно связано с учетом всех видов рисков. Руководитель малого предприятия должен обладать информацией по уменьшению уровня вероятности риска, а также предусмотреть способы снижения вероятных негативных последствий.

Под методами управления рисками на малых предприятиях понимают совокупность способов и приемов воздействия субъекта малого предпринимательства, направленных на снижение, исключение возможности возникновения рискованной ситуации в процессе его деятельности [1].

В предлагаемой работе проводится обоснование выбора наиболее подходящего метода управления рисками при возникновении кризисной ситуации на предприятии малого бизнеса, направленного на повышение эффективности деятельности в условиях рыночной нестабильности.

Мы предлагаем автоматизировать процесс выбора метода управления рисками при помощи программы «СППР-решение». Данный процесс был рассмотрен на предприятии «Белкирпич», которое занимается поставками кирпича и газобетонных блоков "Аэробел" по Белгороду, Белгородской области, Воронежу, Курску и в другие ближайшие регионы. На рис. 1 представлен график доходов и расходов предприятия «Белкирпич» на текущий момент (Описание ситуации «Как есть»).

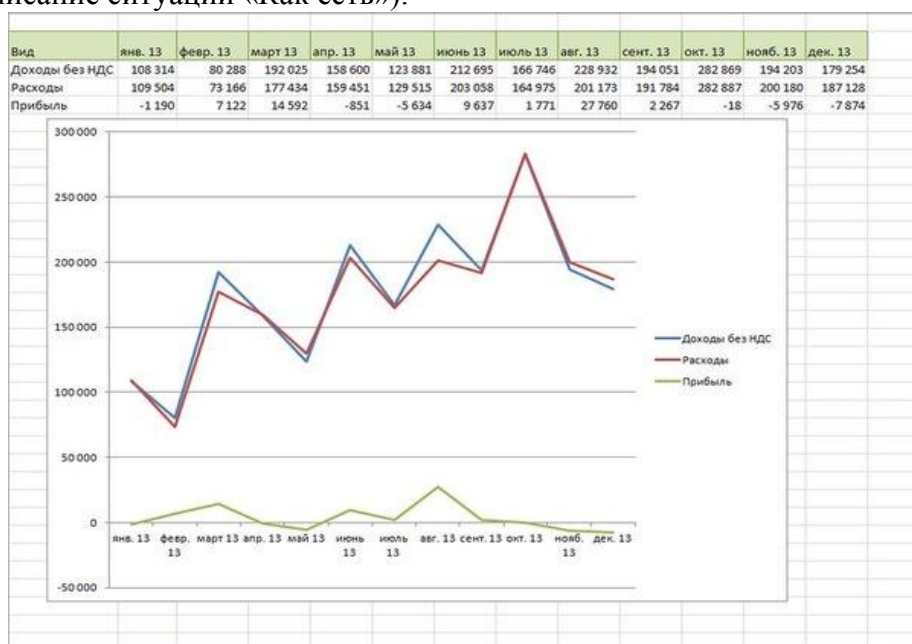


Рис. 1. Описание ситуации «Как есть»

После проведения тщательного анализа предприятия «Белкирпич», были выявлены наиболее возможные риски, которые могут в нем наступить и степень их опасности (существенность рискового события). К таким рискам были отнесены следующие:

- коммерческий – это риск, возникающий в процессе реализации товаров и услуг, произведенных или закупленных предпринимателем. Причинами коммерческого риска являются: снижение объема реализации вследствие изменения конъюнктуры или других обстоятельств, повышение закупочной цены товаров, потери товаров в процессе обращения, повышения издержек обращения и др.;

- юридический – это риск потерь, связанных с тем, что законодательство или не было учтено вообще, или изменилось в период сделки (риск несоответствия законодательств разных стран; риск некорректно составленной документации, в результате чего контрагент в состоянии не выполнять условия договора и пр.);

- сезонный – это риск, который наступает только во время определенных периодов календарного года [2]. Карта рисков представлена на рис. 2.

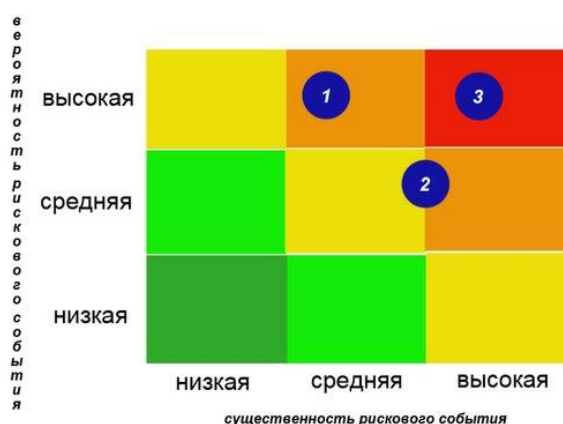


Рис. 2. Карта рисков

Далее переходим непосредственно к реализации процесса выбора метода управления рисками при помощи программы «СППР-решение» для предприятия «Белкирпич».

На первом этапе мы определяем проблему, которую необходимо решить, в данном случае проблемой является выбор метода управления сезонным, коммерческим, юридическим рисками, после чего вписываем в программу критерии, которые будут способствовать выбору наиболее подходящей альтернативы. Были выделены следующие критерии, которые позволяют выбрать наиболее рациональный метод управления рисками:

- размер и специфика риска;
- факторы возникновения;
- характер учета;
- характер последствий;
- наличие свободных средств в организации;
- возможность возникновения риска [3].

По факторам возникновения риски подразделяются на:

- политические – это риски, обусловленные изменением политической обстановки, влияющей на предпринимательскую деятельность (закрытие границ, запрет на вывоз товаров, военные действия на территории страны и др.);

- экономические (коммерческие) – это риски, обусловленные неблагоприятными изменениями в экономике предприятия или экономике страны. Наиболее распространенным видом экономического риска, в котором сконцентрированы частные

риски, являются изменения конъюнктуры рынка, несбалансированная ликвидность (невозможность своевременно выполнять платежные обязательства), изменения уровня управления и др.

По характеру учета риски делятся на:

- внешние;
- внутренние.

К внешним рискам относятся риски, непосредственно не связанные с деятельностью предприятия или его контактной аудиторией (социальные группы, юридические и (или) физические лица, которые проявляют потенциальные и (или) реальные интерес к деятельности предприятия). На уровень внешних рисков влияет очень большое количество факторов – политические, экономические, демографические, социальные, географические и др.

К внутренним рискам относятся риски, обусловленные деятельностью самого предприятия и его контактной аудиторией. На их уровень влияет деловая активность руководства предприятия, выбор оптимальной маркетинговой стратегии, политики и тактики и др. Факторы: производственный потенциал, техническое оснащение, уровень специализации, уровень производительности труда, техники безопасности.

По характеру последствий риски подразделяются на:

- сезонные;
- коммерческие;
- юридические;
- маркетинговые;
- технологические;
- организационные;
- кредитные и др. [4].

После чего, эксперт сравнивает критерии между собой по степени важности (превосходства) того или иного критерия перед другим, учитывая поставленную проблему, аналогичные действия производятся относительно выделенных альтернатив.

В конечном итоге лицо принимающее решение (эксперт) имеет возможность вывода полученных результатов в виде графиков и отчетов. На рис. 3 представлен результат работы программы для сезонного риска в виде двух диаграмм.

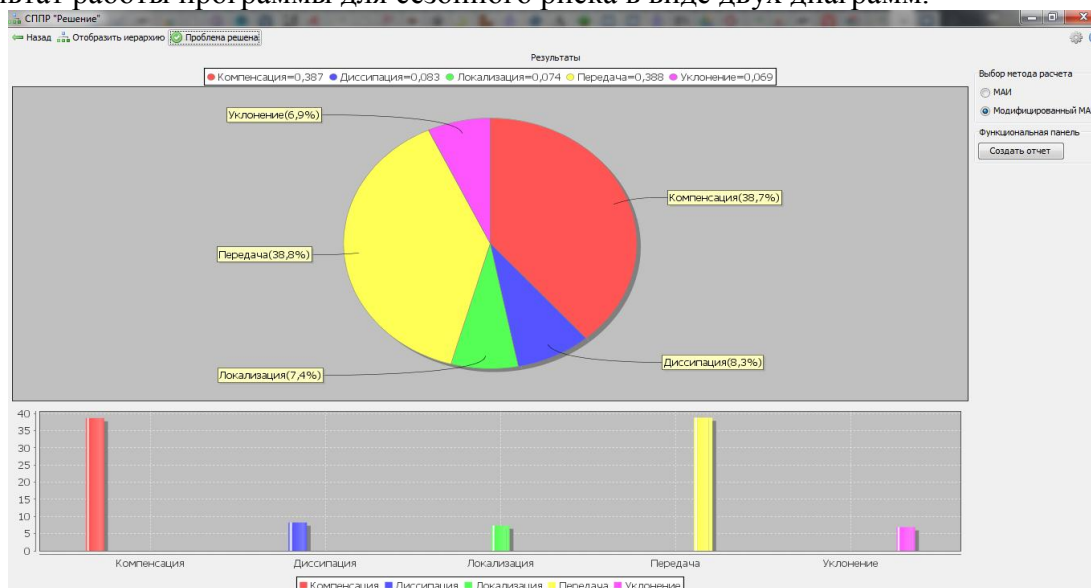


Рис. 3. Результат работы программы для сезонного риска

Мы видим, что для сезонного риска наиболее подходящим методом управления является – передача. Метод компенсации уступает ему лишь на одну десятую, то есть может быть применен для выхода из данного риска практически в равной мере с методом передачи.

В данной программе «СППР-решение» имеется возможность вывода полученных результатов в виде отчета, что позволяет более детально проанализировать полученные результаты. Наглядным примером отчета, генерируемого программой «СППР-решение» служит рис. 4.

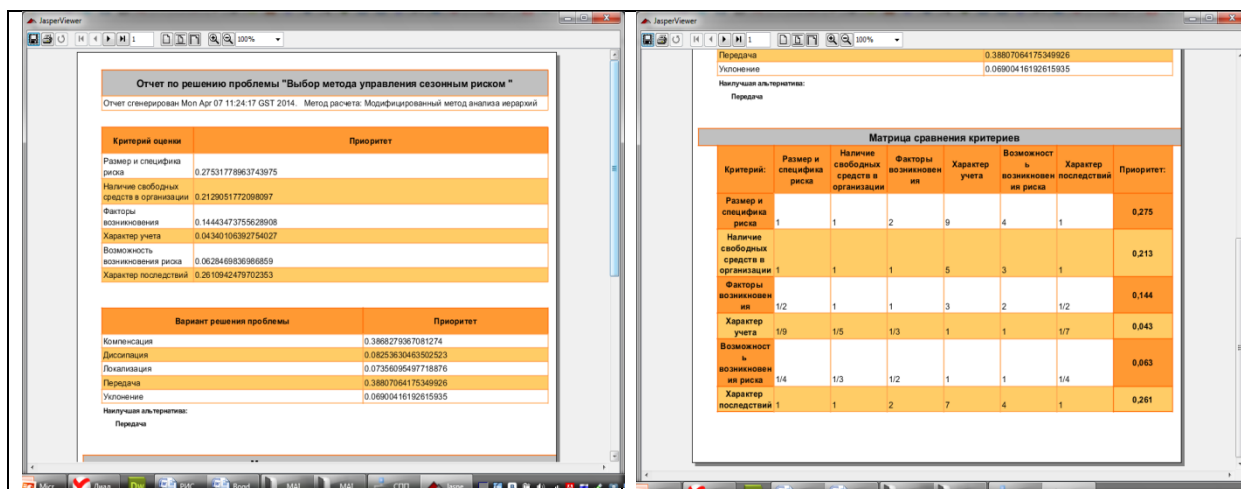


Рис. 4. Пример отчета, генерируемого программой «СППР-решение»

Аналогичным образом был произведен выбор метода управления коммерческим и юридическим риском.

Благодаря автоматизации процесса выбора метода управления рисками в малом бизнесе будут достигнуты следующие результаты:

- выбор наиболее рационального метода управления рисками при возникновении кризисной ситуации на предприятии малого бизнеса, направленного на повышение эффективности деятельности в условиях рыночной нестабильности;
- сокращение временных затрат;
- наглядное, детальное представление полученных результатов в виде диаграмм и отчетов;
- проект является малозатратным, но способствует увеличению прибыли предприятия.

Данный результат хорошо прослеживается на рис. 5.

После применения выбранного метода управления рисками был сделан прогноз прибыли предприятия, из которого мы видим, что предприятие не несет убытки, является достаточно прибыльным и эффективным.

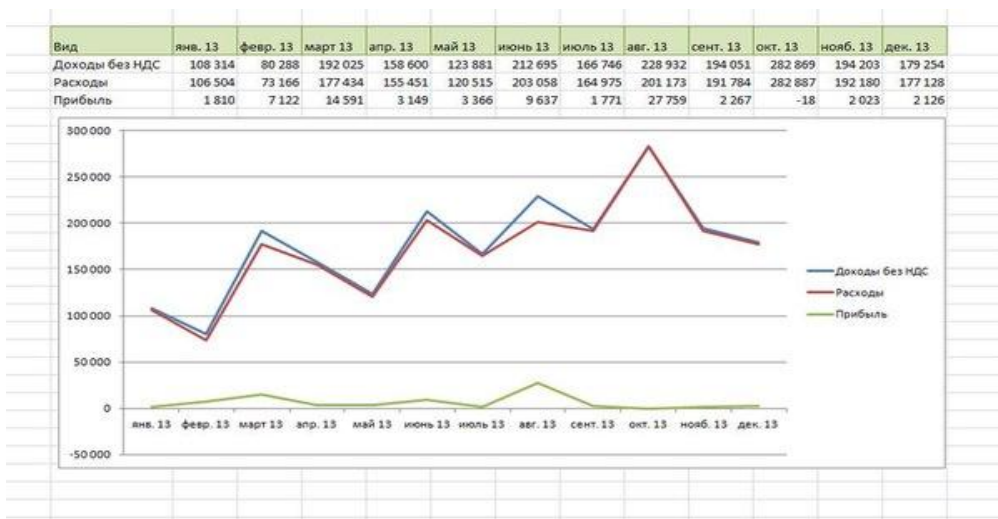


Рис. 5. Прогноз прибыли предприятия «Белкирпич»

Литература

1. Нецымайло, К.В. Методы управления рисками в деятельности субъектов малого предпринимательства [Текст] / К.В. Нецымайло. – Вестник ОГУ №9 (103). – 2009.
2. Информационный ресурс «Знай страхование!» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.znay.ru>, свободный.
3. Макеева, Д.Р.: Риск как экономическая категория, его сущность: оценка риска и страхование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.uamconsult.com>, свободный.
4. Сайт о страховании и управлении рисками: общие принципы классификации и виды рисков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.askins.ru>, свободный.

НЕФОРМАЛЬНОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ

В.П. Выродова,
студентка кафедры мировой экономики
Института экономики, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **И.В. Шавырина,**
кандидат социологических наук,
доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

На российской социальной сцене все большее значение в последнее время имеет так называемая «неформальная занятость». Так, «неформальные труженики» работают «в тени» государственного регулирования – они производят товары, строят дома, оказывают разнообразные услуги, при этом не уплачивая налоги в бюджет. Но при всей своей нелегитимности, «неформальный сектор» оказывает значительное воздействие на российскую экономику, внося немалый вклад в формирование ВВП страны.

Неформальность на рынке труда как научная и политическая проблема – явление в мире относительно новое, ему не более 40 лет. Термин «неформальный сектор» был предложен британским антропологом К. Хартом в 1973 г. Понятие «неформальная занятость» еще моложе. Однако как социально-экономический феномен неформальная занятость уходит в глубину веков, хотя ранее таким термином не обозначалось. На протяжении всей мировой истории то, что мы сегодня называем «неформальным», было нормой и иного просто не существовало. Массовая формализация занятости (и, как следствие, выделение регулируемого, то есть формального, сектора) началась лишь на рубеже XIX–XX вв. вместе с формированием таких институтов индустриального общества, как налогообложение оплаты труда, профсоюзы и коллективные договоры, социальное и пенсионное обеспечение, законодательство о защите занятости и охране труда, введение минимальной заработной платы и т. п. [2]. Расширение охвата этими институтами работников и создание механизмов информирования вводимых правил свидетельствовали о сдвиге в структуре занятости от неформального сектора к формальному. Но и сегодня в большинстве стран число неформальных работников значительно превышает число формальных.

Почему проблема неформальности на рынке труда актуальна сейчас? Назовем лишь основные причины. Во-первых, это проблема бедности. Зачастую ее рассматривают как следствие неформальности, поскольку многие занятые в данном секторе не имеют образования, квалификации и получают низкие доходы. Во-вторых, фискальная проблема. Неформальные работники обычно не платят налоги и не участвуют в формировании соответствующих социальных отчислений, что ограничивает бюджетные возможности государства и подрывает налоговую мораль. В-третьих, проблема экономического роста. Производительность и технологический уровень неформального производства, как правило, очень низкие, что ведет к неэффективному использованию труда и тем самым негативно влияет на уровень экономического развития и темпы роста.

Если конкретных определений неформальности на рынке труда множество, то принципиальных подходов к ним всего два – производственный и легалистский. Каждый имеет свои преимущества и ограничения. Тренд последнего десятилетия заключается в постепенном вытеснении более узкого, производственного, подхода более широким, легалистским.

В соответствии с производственным подходом в состав неформального сектора включают производственные единицы, которые либо ведут свою деятельность без официальной регистрации, либо «не дотягивают» по своим размерам до определенной пороговой величины (чаще всего порог численности персонала устанавливают на уровне 5-10 человек). Соответственно все работники таких предприятий квалифицируются как «неформальные».

Для легалистского подхода отправной точкой служит характер трудовых отношений, в которые вовлечены работники. Те, чья деятельность осуществляется с нарушением действующих норм трудового законодательства, рассматриваются как занятые на неформальной основе. При проведении границы между формальной и неформальной занятостью могут использоваться разные критерии: наличие/ отсутствие официально оформленных трудовых контрактов; уплата/ неуплата взносов в социальные фонды; соблюдение/несоблюдение законодательства о минимальной заработной плате и т. п. В этом смысле легалистский подход шире производственного, поскольку допускает наличие неформальных трудовых отношений не только в неформальном, но и в формальном секторе экономики.

Одним из основных таких инструментов измерения уровня неформальности для российского рынка труда выступают представительные обследования домохозяйств. Росстат регулярно опрашивает значительное число семей (около 65 тыс. человек ежемесячно, начиная с сентября 2009 г.) в рамках Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ). Определение, которое Росстат использует, можно назвать «расширенным производственным». Согласно ему, к неформальному сектору относятся все работники, занятые в производственных единицах, не имеющих статуса юридического лица (будь то индивидуальные предприниматели, кооперативы, фермерские хозяйства и т. д.). Дополнительные ограничения (например, минимальная численность персонала или официальная регистрация в соответствии с действующим законодательством) при этом не используются. В результате официальные оценки неформальной занятости для России оказываются мало сопоставимы с аналогичными оценками по большинству других стран, где, следуя методологическим рекомендациям МОТ, такие дополнительные фильтры применяют в обязательном порядке.

Согласно оценкам на основе данных ОНПЗ, за 1999-2013 гг. удельный вес неформальных работников среди всех занятых увеличился примерно в 1,5 раза – с 12,4 до 19,0%. Практически весь этот прирост обеспечила одна группа – работающие по найму на неформальной основе у физических лиц. Ее вклад в общую численность занятых вырос за этот период с 3,8 до 10,3%.

Альтернативный набор оценок дает обращение к данным баланса труда (БТ). В представленных в нем таблицах из среднегодовой численности занятых выделяют занятых индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан (без занятых в домохозяйствах производством продукции для реализации) и занятых в домохозяйствах производством продукции для реализации. В некоторые годы эти две группы не разделялись. По сути, обе относятся к неформальному сектору, если придерживаться расширенного производственного определения. В основе этих оценок лежат те же данные ОНПЗ, но скорректированные с учетом имеющихся у Росстата дополнительных источников (например, налоговой и миграционной статистики). В этом случае показатели уровня неформальной занятости возрастают в среднем примерно на 5% по отношению к базовым. К сожалению, детали методологии, используемой для зачисления индивидов в эти

группы, не известны, и нет уверенности, что она не изменялась во времени и применялась всегда и везде единообразно.

Однако к оценке размера «тени» можно подойти и с другой стороны, используя своего рода остаточный метод. Согласно ему, искомое число определяется как разность между общей численностью занятых в экономике и численностью занятых по отчетности организаций – юридических лиц. Последний показатель рассчитывается регулярно и достаточно точно. Он хорошо отражает общий тренд в динамике численности формально занятых. Этот подход не дает оценок, которые можно считать конвенциональными с точки зрения технологических определений МОТ. Однако МОТ принципиально допускает (и даже рекомендует) использовать такого рода «остаточные» методы в странах, где нет прямых данных. Его суть заключается в том, что из общей занятости вычитается известное число формальных работников, подсчитанное на основе имеющихся источников [4, с.18].

Так, все российские предприятия и организации (имеющие статус юридического лица), то есть основные производители ВВП, за 1999-2008 гг. сократили численность занятых с 51-52 млн до 49,4 млн человек (приблизительно на 3%). В то же время разность между общей численностью занятых в экономике и численностью занятых в организациях составляла на конец рассматриваемого периода (в 2008 г.) около 19 млн. человек, увеличившись за это десятилетие на 7-8 млн, или на 14%. В итоге к началу кризиса к данному «остатку» относилось около 28% всех занятых. Как видим, неформальный сектор расширялся высокими темпами – и это несмотря на то, что 2000-е гг. стали для российской экономики периодом очень быстрого роста. Иными словами, в российских условиях экономический рост и экспансия неформальности на рынке труда вовсе не исключали друг друга, как можно было бы ожидать, а вполне благополучно уживались.

В 2013 г. общая занятость оставалась практически такой же, как в 2008 г. (около 68 млн человек), а занятость в организациях снизилась до 45,9 млн. Разность между ними выросла до 22 млн. человек, превысив 30% всех занятых. Таким образом, и период роста (до 2008 г.), и кризисно-посткризисный период (2009-2013 гг.) характеризовались реаллокацией занятости из корпоративного сектора в некорпоративный, то есть перетоком рабочей силы из жестко регулируемого в слабо регулируемый или вообще нерегулируемый.

Оценки уровня неформальной занятости, полученные всеми перечисленными способами для 1999-2012 гг., представлены на рисунке. Как видим, они дают значительный разброс значений (разница между крайними оценками составляет от 8% в начале до 16% в конце периода), но все ряды свидетельствуют о медленном, но неуклонном росте ее масштабов.

Есть еще один важный статистический источник, позволяющий оценивать в динамике масштаб неформальной занятости в России. Более того, только он дает представление о последствиях неформальности с точки зрения межсекторных перемещений, доходов, субъективных оценок самих людей. Это Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ-ВШЭ). Одна из серий оценок, основанных на этих данных, также представлена на рисунке. Здесь тоже использовалось расширенное производственное определение, аналогичное тому, из которого исходит Росстат при обработке данных ОНПЗ, но с одним важным дополнением. В соответствии с этим модифицированным определением в состав неформальной занятости помимо работников, занятых на предприятиях неформального сектора, включаются также работники, занятые на предприятиях формального сектора, если они трудятся на них без официального оформления. В отличие от официальных данных, эти оценки демонстрируют отсутствие выраженного тренда к росту неформальной занятости. Из них следует, что на протяжении всех 2000-х гг. доля неформальных работников в общей численности занятых оставалась примерно постоянной, колеблясь около отметки 20%.

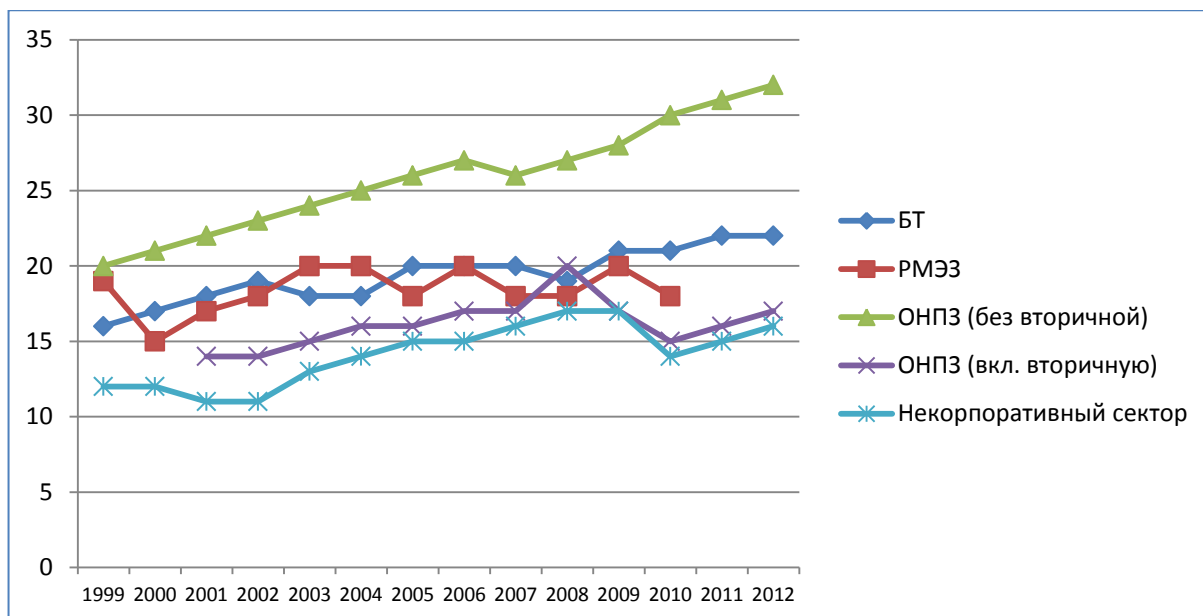


Рис. Динамика доли неформально занятых в российской экономике в соответствии с альтернативными определениями, 1999-2012 гг. (в %) [1]

Все приведенные выше оценки основаны на более широких определениях, чем рекомендуемые МОТ и принятые в большинстве стран. Конечно, сужение определения заметно снижает их. Так, если приложить строго легалистский подход к данным РМЭЗ-ВШЭ, то можно выйти на показатели, не превышающие для конца 2000-х гг. отметки 15%. Еще более низкая оценка уровня неформальной занятости для России – чуть выше 10% – содержится в базе данных МОТ, в которой используется производственный подход. Здесь, однако, возникает вопрос о цели: если мы стремимся к полной методологической международной сопоставимости (которая все равно недостижима), то должны максимально придерживаться буквы рекомендаций МОТ, но преимущественный интерес к глубине отбрасываемой «тени» оставляет больше свободы в определениях.

Мировой опыт свидетельствует о том, что борьбу с неформальным сектором не следует вести с помощью «топора» и в «лоб». Здесь легко навредить и, пытаясь улучшить сложившуюся ситуацию, ее радикально ухудшить. Неформальность на рынке труда в принципе полностью устранить нельзя. Наверное, с помощью административных мер действительно можно уменьшить (хотя бы частично) сферу неформальных трудовых отношений, но за это почти наверняка придется заплатить резким ростом безработицы и экономической неактивности. При столкновении с дилеммой «неформальная занятость или безработица» вряд ли стоит делать однозначный выбор в пользу последней. Конечно, экономическая политика в отношении неформальности не может и не должна быть пассивной, но любые активные действия должны опираться на тщательный диагноз природы и проявлений этой «болезни».

В развивающихся странах экспансия неформальности не в последнюю очередь объясняется динамикой и структурой предложения труда. Неграмотные и неквалифицированные крестьяне, перебирающиеся в города в поисках лучшей жизни, часто плохо «экипированы» для того, чтобы найти здесь формальную работу. Ведь это чаще всего означает быть чиновником, врачом или учителем [3]. Человеческий капитал мигрантов из деревни недостаточен для работы в городском формальном секторе. Отсюда основная линия в «лечении» сводится к тому, чтобы «учиться, учиться и еще раз учиться».

Российская неформальность иного сорта. Даже самые необразованные неформалы у нас образованы достаточно, чтобы трудиться формально. Более того, большинство из них так и работали, пока не оказались лишними в процессе постепенного сокращения

«освященного» пространства. Наши проблемы лежат на стороне спроса на труд, а подавленный спрос – во многом следствие крайне неблагоприятного бизнес-климата.

Экспансия неформальности при наличии значительного человеческого капитала – явный симптом институционального «провала» государства. Оно не исполняет свою часть неявного контракта (либо не хочет, либо не может, либо и то и другое), но пытается всех и все регулировать. Тем самым государство само оказывается главной проблемой. В итоге компании ограничивают свой спрос на труд, а высвобожденные работники «выдавливаются» в неформальность – единственно доступную им сферу получения дохода. Издержки жизни «на свету» оказываются намного выше ожидаемых там выгод. Но если «на свету» не выжить, будем выживать «в тени» – такова естественная логика многих экономических агентов.

Итак, разрастание неформальности дает ясный сигнал об искаженности системы стимулов и о необходимости ее перенастройки. Для ограничения неформальной занятости в первую очередь требуются системное совершенствование институциональной среды и повышение качества государственного регулирования. Нужно снижать административные барьеры разного рода, защищая собственность, облегчая вход в бизнес, стимулируя создание новых и расширение действующих предприятий. Только интенсивно генерируя формальные рабочие места, можно остановить рост числа неформальных. К сожалению, вектор политики российского государства в последнее время прямо противоположный и направлен на то, чтобы усложнять жизнь всем участникам формального сектора. Но если политический ветер не сменит направление, корабль нашей экономики вряд ли поменяет курс. Значит, завтра неформальных работников будет больше, чем сегодня.

Литература

1. Гимпельсон, В. Е., Капелюшников, Р. И. Жить «в тени» или умереть «на свету»: неформальность на российском рынке труда / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2013. – № 11. – С. 25-29.
2. Ощепков, А. Ю. Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость [Электронный ресурс]: препринт WP3/2013/07 / А. Ю. Ощепков ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. – 49 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).
3. Эрнандо де Сото. Иной путь. Экономический ответ терроризму / Эрнандо де Сото. – Челябинск: Социум, 2008. – 408 с.

АВАРИЙНОЕ ЖИЛЬЕ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Е.А. Денисова,
студентка кафедры экономики и управления на предприятии
(в городском хозяйстве) Института экономики, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **Е.Н. Трофименко,**
ассистент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

На сегодняшний день проблема аварийного и ветхого жилья стоит крайне остро и требует новых нестандартных решений, финансовой поддержки, совершенствования законодательной базы и принятия необходимых мер.

По состоянию на 1 января 2013 года аварийным жилищным фондом в России признано 10 миллионов 500 тысяч кв. метров жилья, где проживают более 700 тысяч человек. По данным анализа Международной финансовой корпорации России потребуются вливания инвестиций в размере 322 миллиардов рублей ежегодно до 2035 года. Именно столько бюджетных средств необходимо для модернизации жилого фонда и проведения капитального ремонта жилых помещений [1].

Этими чудовищными цифрами и обусловлена актуальность выбранной темы. Несмотря на то, что было предпринято множество попыток для решения данной проблемы, она продолжает оставаться одной из самых насущных.

Причины достаточно высокого уровня аварийного и ветхого жилья в России:

- 1) проблемы жилищно-коммунального обслуживания,
- 2) высокий процент износа домов,
- 3) отсутствие некоторых подзаконных актов в области капитального ремонта,
- 4) бездействие муниципальных властей в отношении аварийного и ветхого жилья и

т.п.

Во многих городах процент износа зданий достаточно высокий, особенно это касается городов, имеющих большой процент исторических построек. Здания, построенные почти полвека назад, изношены до предела. С каждым годом растет количество людей, нуждающихся в доступном и комфортном жилье. Практика показывает, что многие граждане продолжают жить в аварийном жилье, так как власти не признают статус аварийности дома в силу причин невозможности переселения граждан [2].

Основные проблемы аварийного жилья:

- ликвидация аварийного и ветхого жилья,
- признание статуса домов, имеющих аварийность и ветхость,
- предоставление доступного и комфортного жилья гражданину,
- несовершенство законодательства в сфере аварийного и ветхого жилья,
- неправомерное использование критериев аварийности и ветхости в интересах определенных лиц,
 - отсутствие нормативно-правовых актов, в которых четко определены и законодательно прописаны критерии аварийности,
 - отсутствие механизмов контроля над субъектами, признающими статус домов аварийными и ветхими,
 - отсутствие эффективных механизмов реконструкции домов,
 - новое строительство домов не поспевает за выбытием устаревшего жилья,
 - отсутствие координации при решении проблем аварийных и ветхих домов,
 - поиск оптимальной модели для финансирования процессов реконструкции домов,
 - невыгодность инвестирования в реконструкцию,
 - жилищной неграмотности населения.

Все эти проблемы носят масштабный характер.

Они требуют принятия определенных мер и решений. Общим основанием для того, чтобы признать жилое помещение непригодным для проживания, является выявление различных опасных и пагубных факторов внешней среды, в которых обитает человек. Данные факторы не позволяют обеспечить безопасность жизни и здоровья населения.

Причины, обуславливающие такое состояние, весьма многообразны. К ним можно отнести: изменение условий среды обитания человека, а также показателей микроклимата помещения, в котором проживает человек. Это означает, что при такой ситуации невозможно обеспечить соблюдение обязательных санитарно-эпидемиологических требований и гигиенических нормативов [3].

Представим проблемы в сфере аварийного и ветхого жилья на рисунке.



Рис. Характеристика проблем в сфере аварийного и ветхого жилья

Касаясь проблемы нормативно – правового регулирования вопросов аварийного и ветхого жилья, следует подчеркнуть, что понятие «ветхости» исчезло из законодательства. В рамках проблемы нормативно – правового регулирования стоит также отметить отсутствие на правовом уровне механизмов контроля над субъектами, признающими статус домов аварийными и ветхими. Например, необходимо установить жесткие сроки расселения жителей, при угрозе аварийности или ветхости дома по факту обращения граждан.

Проблема отсутствия эффективных механизмов управления сферой аварийных и ветхих домов может быть условно разделена на ряд разноплановых подпроблем. В частности, на сегодняшний день:

- отсутствуют эффективные механизмы реконструкции домов;
- новое строительство домов не поспевает за выбытием жилищного фонда в силу его старения;
- отсутствуют принципы комплексности и координации при решении проблем аварийных и ветхих домов.

Решение жилищной проблемы, а именно решение проблемы аварийного и ветхого жилья стоит рассматривать комплексно, учитывая при этом множество факторов.

Проблема финансирования является одной из трудноразрешаемых. Это связано как с проблемой поиска оптимальной модели для финансирования процессов реконструкции домов, так и с проблемами невыгодности инвестирования в реконструкцию, о чем подробно будет сказано далее.

При всех перечисленных проблемах, стоит назвать еще одну. В частности, речь идет о жилищной неграмотности населения, которая, по сути, выгодна как органам власти, так и субъектам частного порядка – управляющим компаниям. Рассматривая данную проблему в рамках сферы аварийного и ветхого жилья, стоит отметить, что государству невыгодна жилищная грамотность жителей таких домов, поскольку тогда придется расселить миллионы жителей России. Но с другой стороны, права и свободы человека, в том числе и права на жилище, являются высшей ценностью, которая гарантирована Конституцией РФ [4].

Пути решения проблем:

- разработка программ по расселению из ветхого и аварийного жилья,
- постоянная финансовая поддержка, предоставление льгот,

- создание четкого нормативно-правового регулирования,
- проведение паспортизации жилья,
- ужесточение контроля за соблюдением управляющими и эксплуатирующими организациями [5].

Основой для решения задач полного учета (технических, экономических, экологических и потребительских) характеристик жилищного фонда и обеспечения граждан необходимой информацией о жилых помещениях, правилах пользования и безопасной эксплуатации может являться паспортизация жилья. Следует отметить, что в последние десятилетия в обязательном порядке осуществлялась лишь техническая инвентаризация жилых зданий, вводимых в эксплуатацию после строительства, реконструкции и капитального ремонта либо по заявлению граждан. В результате сплошной паспортизации существующего жилищного фонда будет выявлено достоверное количество ветхого и аварийного жилья в России [6].

Таким образом, выполняя все необходимые требования, решая данные вопросы, можно сгладить остроту проблемы аварийного и ветхого жилья, а в дальнейшем – даже искоренить. И вот тогда все больше людей смогут с гордостью сказать: «Мой дом – моя крепость»!

Литература

1. Малышева, Н. Г. Экономика недвижимости : учеб. пособие / Н. Г. Малышева, Е. В. Прокофьева. – М. : Проспект, 2011. – 86 – 115 с.
2. Зарипова, А. Р. Проблемы жилищный фонд Российской Федерации : учеб. пособие / А. Р. Зарипова, И. С. Выродов. – М. : Наука, 2006. – 212 с.
3. Мушта, Ж. В. Аварийное жилье в РФ / Ж. В. Мушта // Экономические исследования. – 2005. – № 7. – С. 67- 89.
4. Акиншина, С. А. Рынок недвижимости в России / С. А. Акиншина // Экономические исследования. – 2007. – № 11. – С. 189 – 215.
5. Ермолова, М. В. Развитие рынка недвижимости в современных условиях / М. В. Ермолова // Высшее образование. – 2010. – №13. – С. 215-226.
6. Бондаренко, Р. В. Аварийное жилье: проблемы и пути решения / Р. В. Бондаренко // Высшее образование. – 2009. – №16. – С.89- 98.

РЫНОК НЕДВИЖИМОСТИ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Е.А. Денисова,
студентка кафедры экономики и управления на предприятии
(в городском хозяйстве) Института Экономики, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **Е.Н. Трофименко,**
ассистент,
ассистент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Недвижимое имущество играет многогранную роль в экономической жизни – оно выступает в качестве естественно-пространственного базиса, на котором происходит вся хозяйственная деятельность, является составной частью активов любого предприятия, объектом сделок, рассматривается как самостоятельный объект управления и инвестиционный актив.

Но какой бы аспект экономической «роли» недвижимости мы не затронули, так или иначе, понять особенности недвижимого имущества как объекта экономических отношений можно лишь на основе ясного представления, что же такое «недвижимость». Проблема эта тем сложнее, что в течение длительного периода времени в условиях господства государственной собственности на факторы производства само понятие «недвижимое имущество» было изгнано из общественного лексикона [1].

Актуальность данной темы заключается в следующем: выявление экономических и социальных факторов, определяющих текущее состояние и перспективы развития рынка недвижимости, является одной из важнейших проблем, стоящих как перед исследователями, так и перед профессиональными участниками рынка недвижимости.

Уровень экономического развития страны является важнейшим фактором, определяющим возможности общества по приобретению и по содержанию недвижимости.

«Рынок» в самом общем понимании определяется как система, регулируемая соотношением спроса и предложения.

В более узком значении понятие «рынок» используется специалистами как место купли-продажи товаров и услуг.

Специфика рынка недвижимости проявляется в том, что он не имеет определенного места купли-продажи. Понятие «рынок недвижимости» означает куплю-продажу различных объектов недвижимости [2].

Рынок недвижимости – это рынок несовершенной конкуренции, что обусловлено его существенными особенностями: уникальностью каждого объекта, условиями финансирования, сложными юридическими правами, низкой ликвидностью.

За последние годы рынок недвижимости повысил свою активность с помощью действия компаний, специализирующихся на операциях с недвижимостью, финансовых организаций и правительственных агентств, оценщиков, юристов.

Тем не менее, его нельзя отнести к рынку совершенной конкуренции вследствие существенных особенностей функционирования, обусловленных такими факторами как:

- специфика объектов недвижимости;
- относительно более высокие уровни риска, характерные для недвижимости;
- воздействие рынка капитала;
- невозможность достижения состояния равновесия между спросом и предложением.

Развитие рынка недвижимости определяется:

- экономическим ростом или ожиданиями такого роста;
- финансовыми возможностями для приобретения недвижимости, что, в свою очередь, обусловлено стадией экономического развития региона (кризис, застой, промышленное развитие), наличием и характером рабочих мест;
- взаимосвязями между стоимостью недвижимости и экономической перспективой того или иного района [3].

Рынок недвижимости – это механизм, посредством которого соединяются интересы и права, устанавливаются цены на недвижимость.

Рынок недвижимости и уровень его развития характеризует развитие национальной экономики. В развитии рынка недвижимости в России можно выделить следующие этапы.

Первый, наиболее бурный период развития рынок недвижимости пережил в начале 90-х годов. Открытие и развитие предприятий происходило практически в правовом вакууме, спрос намного опережал предложение, а следовательно, доходы были очень высоки. Точкой отсчета здесь можно считать разрешение на приватизацию квартир и, как следствие, появившаяся возможность продавать и покупать квартиры. Именно тогда появилось значительное количество бизнесменов и просто обеспеченных людей, которые захотели улучшить свои жилищные условия новым путем. То есть не ожиданием бесплатного муниципального жилья, не сложными схемами обмена, а просто покупкой квартир. Квартир в то время приватизировалось относительно немного, продающих квартиры было мало, а покупателей было уже достаточно.

На втором этапе появляются первые нормативные акты, регулирующие риэлтерскую деятельность в России. Этот период характеризуется предоставлением значительных льгот, что при сохранении хорошей конъюнктуры позволяло получать хорошие доходы, что влекло в данный сегмент рынка новых предпринимателей. Начался рост цен на жилье, но квартиры стали продаваться значительно труднее, а покупатель стал привередливее.

Возникли новые формы обслуживания клиентов. Появилась, в частности, и стала широко распространяться продажа квартир с рассрочкой платежа, предоставление кредитов под залог квартир. Некоторые фирмы стали работать по эксклюзивным договорам, беря на себя обязательство реализовать квартиру клиента за определенный срок.

Третий этап характеризуется превышением спроса над предложением, ужесточением законодательной базы, острой конкуренцией на рынке, что привело к падению доходов. Мелкие предприятия разоряются, средние и даже крупные ведут борьбу за выживание. К началу 1996 года начался естественный спад стоимости квартир. К весне 1996 года цены на квартиры в Москве, Санкт-Петербурге и других российских городах стали падать. В среднем они дешевели ежемесячно на 2-3%. Количество квартир, выставляемых на продажу, все увеличивалось, а число потенциальных покупателей сокращалось.

Со второго полугодия 1999 года наступил новый этап развития рынка недвижимости России после августовского кризиса 1998 года – этап прекращения снижения цен, начала стабилизации и некоторого подъема. Это происходило на фоне благоприятного развития макроэкономических показателей в стране и, в частности, невысоких (по сравнению с осенью 1998 года) темпов инфляции, плавной и ограниченной девальвации рубля к доллару.

Следовательно, рынок недвижимости, как это следует из теории рыночной экономики, прошел стадию спада, вышел на стабилизацию, а впереди (не обязательно сразу) – новый подъем, в том числе и некоторый рост цен [4].

Недвижимое имущество занимает центральное место в любом общественном устройстве, выполняя одновременно две важнейшие функции: средства производства и предмета личного потребления для проживания, отдыха, культурного досуга и т.п. С объектами недвижимости тесно связано экономическое и правовое регулирование государством различных сфер жизни общества и материального производства [5].

Характеризуя современное состояние рынка недвижимости в России, следует отметить, что мы сейчас находимся на границе первого этапа развития рынка, при формировании первичного рынка недвижимости, и второго этапа – этапа подхода к недвижимости как объекту инвестиционной деятельности. Если на первом этапе недвижимость приобреталась в основном для удовлетворения собственных потребностей (жилье, офисы для собственных нужд и т.д.) и выгодной ее перепродажи, то на втором этапе недвижимость рассматривается как объект вложения финансов для получения постоянного дохода, превышающего уровень депозитных ставок банков, например от сдачи объектов недвижимости в аренду.

Рынок недвижимости оказывает большое влияние на все стороны жизни и деятельности людей, выполняя ряд общих и специальных функций: ценообразующую, регулирующую, коммерческую, санирования, информационную, посредническую, стимулирующую, инвестиционную, социальную [5].

Функционирование рынка недвижимости осуществляется его субъектами, к которым относятся: продавцы, покупатели, профессиональные участники, государственные органы.

Профессиональными участниками рынка являются риэлторы, оценщики, дилеры и другие посредники. Риэлтерской считается деятельность, осуществляемая юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями на основе соглашения с заинтересованным лицом (либо по доверенности) по совершению от его имени и за его счет или от своего имени, но за счет и в интересах заинтересованного лица гражданско-правовых сделок с земельными участками, зданиями, сооружениями, строениями, жилыми и нежилыми помещениями и правами на них [6].

Недвижимость воплощает в себе все особенности времени и окружающей среды, для которых она создавалась. Фундаментальными проблемами в этом вопросе и основными направлениями их решений являются следующие:

- Проблема № 1 – отсутствие площадок.

Эту проблему вполне можно назвать вечной – она существует столько же, сколько и весь российский рынок недвижимости. В некоторых районах России действительно очень сложно найти свободную площадку под застройку. Огромное количество земель принадлежат различным ведомствам и министерствам, другие относятся к природо- или водоохранным зонам, третьи зарезервированы под строительство дорог. Перечислять можно довольно долго.

Много лет подряд проблема решалась за счет сноса пятиэтажек и строительства на их месте новых микрорайонов. На текущий момент эта участь постигла уже более 80% домов сносимых серий. По планам столичных властей программа сноса пятиэтажек будет завершена к 2015 году. Соответственно, этот ресурс вскоре будет полностью исчерпан.

Наиболее перспективным на сегодняшний день способом решения проблемы дефицита жилья является реновация территорий бывших промышленных зон. Освоение промзон позволит построить десятки миллионов квадратных метров жилья и решить проблему дефицита площадок под застройку на несколько лет вперед. Однако с застройкой промышленных территорий тоже все не так просто. Основное опасение вызывает загрязнение почвы различными вредными соединениями, которое неизбежно имело место во время функционирования промышленных предприятий. По мнению ряда экспертов, рекультивация земли может "развалить" экономику любого проекта.

- Проблема № 2 – получение ИРД.

К сожалению, до сих пор мы работаем в ситуации, когда девелоперы получают разрешительную документацию по 3 года. Причем это касается даже тех застройщиков, которые уже имеют успешный опыт реализации проектов.

Одним из известных "камней преткновения" на пути этого лабиринта является высокий уровень коррупции. Борьба с этим явлением регулярно декларируется чиновниками всех рангов как одна из основных задач, стоящих перед Россией. Но доля коррупционной составляющей в строительной сфере по-прежнему довольно велика. Оценки ее размера разнятся среди девелоперов. Кто-то говорит, что она может достигать 30% от стоимости строительства. Другие представители девелоперского сообщества называют не такие страшные цифры. И лишь единицы заявляют, что этой проблемы не существует.

Одним из выходов из сложившейся ситуации я вижу скорейшее принятие законопроекта, который упростит процедуру получения исходно-разрешительной документации. Этот документ уже подготовлен Министерством регионального развития РФ и может быть принят в 2014 году. Полностью избавиться от коррупции эта мера, конечно же, не позволит. Но хотя бы ограничит чиновникам возможность предъявлять девелоперам необоснованные и невыполнимые требования.

- Проблема № 3 – транспортные трудности.

Эта проблема, опять же, не нова. Однако с каждым годом она нарастает как снежный ком, транспортная ситуация ухудшается и начинает оказывать все большее влияние на рынок недвижимости. Сегодня многие покупатели, помимо качественных характеристик и уровня цен, все больше внимания обращают на вопрос транспортной доступности объекта, а именно – сколько времени они будут тратить на ежедневные поездки на работу.

Как ни печально это признавать, решить эту проблему практически невозможно. Темпы строительства новых дорог не успевают за постоянно увеличивающимся количеством личного автотранспорта.

- Проблема № 4 – дорогая ипотека.

Среди обывателей распространено мнение, что недоступным жильем делает исключительно высокая стоимость квадратного метра. На самом деле все несколько сложнее. При оценке доступности жилья не последнюю роль играет стоимость обслуживания ипотечных кредитов. На сегодняшний день средняя ставка по ипотеке в

России балансирует на уровне 12-13% годовых. Причем этот показатель в последние годы показывает разную динамику и в целом пока кардинально не снижается. Высокие проценты по ипотеке являются одним из самых главных факторов, ограничивающих спрос на недвижимость.

В середине 2013 года президент России Владимир Путин возложил решение этой проблемы на правительство страны, подписав указ, согласно которому ставка по ипотеке должна рассчитываться по формуле "уровень инфляции + 2,2 процентных пункта". Обеспечить такой показатель министры должны к 2018 году.

Однако механизмы уменьшения процентной ставки пока не совсем понятны. Если она будет "урезана" законодательно, это приведет к тому, что с рынка уйдут коммерческие банки, кредитовать население смогут только государственные учреждения. Вряд ли это положительно скажется на банковском секторе".

- Проблема № 5 – дефицит кадров

Об этой проблеме редко пишут в СМИ, однако между собой игроки рынка недвижимости обсуждают ее довольно часто.

Вернуть престиж профессии могли бы сами девелоперы и застройщики, предложив потенциальным работникам конкурентную заработную плату, оформление по ТК, расширенный соцпакет, комфортные условия труда и другие "бонусы", принятые в различных сферах занятости [7].

Таким образом, на рынке недвижимости существует огромное количество проблем, которые девелоперам и застройщикам приходится решать ежедневно. Они мешают рынку стать по-настоящему цивилизованным, тормозят его развитие, делают невозможным строительство действительно доступного жилья. Хотелось бы верить, что в новом 2014 году профессиональное сообщество при поддержке чиновников приложит все силы для решения хотя бы части из них.

Литература

1. Белокрылова, О. С. Экономика недвижимости / О. С. Белокрылова // Экономические исследования. – 2005. – № 8. – С. 66-75.
2. Мамонтов, В. Я. Формирование портфеля недвижимости / В. Я. Мамонтов // Высшее образование. – 2004. – №13. – С. 35-56.
3. Скибина, Т. В. Основы бизнеса на рынке недвижимости / Т. В. Скибина // Современная философия. – 2010. – №8. – С.112-130.
4. Григорьев, А. А. Эффективная продажа недвижимости / А. А. Григорьев // Свободная мысль. – 2004. – №7. – С.55-67.
5. Климов, Д. Ю. Рынок недвижимости: прогнозы и ставки / Д. Ю. Климов // Социс. – 2007. – №6. – С. 35-48.
6. Козлитина, В. А. Основы рыночной экономики / В. А. Козлитина // Социс. – 2008. – № 8. – С.69-80.
7. Медведева, Е. Н. Экономика строительства / Е. Н. Медведева // Экономическая теория. – 2007. – №9. – С.112-125.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Ю.В. Горелкина

студент кафедры мировой экономики
Института экономики, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **И.В. Шавырина**,
кандидат социологических наук,
доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Миграционные процессы играют важную роль в социально-экономическом и демографическом развитии нашего государства. Так, за два последних десятилетия более

половины естественной убыли населения была компенсирована миграционным приростом.

Одним из источников роста численности населения страны в целом и ее регионов в частности является переселение мигрантов на постоянное место жительства в нашу страну. А привлечение зарубежных сотрудников по приоритетным профессионально-квалификационным группам согласно потребностями экономики России является необходимостью для ее дальнейшего становления. В наше время миграция работников высокой квалификации считается существенным источником накопления человеческого капитала, который обеспечивает экономический рост и благосостояние в странах-экспортерах. В современных условиях конкурентная борьба по привлечению высококвалифицированных работников из-за рубежа имеет международный масштаб. Следовательно, что одной из главных стратегических задач государства является создание условий и механизмов для привлечения востребованных высококвалифицированных специалистов различной направленности, а также предпринимателей, бизнесменов и инвесторов, в первую очередь на долгосрочной основе.

Миграционная привлекательность России в наше время низка по сравнению с другими странами-экспортерами, она распространяется в основном на население государств – участников Содружества Независимых Государств. Не прекращается эмиграционный отток из страны. Мигранты последних поколений, прибывающие в Россию из государств – участников СНГ, относительно своих предшественников, к сожалению, владеют меньшим уровнем образования, знания русского языка и профессиональной подготовки [3].

Миграционное законодательство нашего государства не точно отвечает текущим и будущим потребностям экономического, общественного и демографического развития, интересам работодателей и российского общества в целом. Законодательство ориентировано на привлечение лишь временных иностранных работников, но оно не включает меры, которые содействуют переезду на постоянное место жительства, приспособлению и интеграции приезжих.

Несовершенство существующей миграционной политики выражается в наличии огромного количества незаконных мигрантов. Согласно статистическим данным, каждый год в России незаконно ведут свою трудовую деятельность более 4 миллионов мигрантов. Главной причиной обострения отрицательного отношения к мигрантам русскими жителями является незаконная миграция, которая пополняет рабочей силой теневой сектор экономики.

Главными составляющими государственной миграционной политики России считается формирование условий для адаптации и интеграции переселенцев, охрана их прав и свобод, предоставление социальной защиты. Разрешение этих проблем затрудняется сложностью получения статуса постоянно проживающего в Российской Федерации, а также неурегулированностью правового положения иностранных граждан. Непосредственным следствием отсутствия национальных программ адаптации и интеграции считается изоляция мигрантов от принимающего социума и нарастание негативного отношения к мигрантам [4].

13 июня 2012 года Президент РФ В. В. Путин утвердил Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года. Данная концепция обозначила стратегические ориентиры миграционной политики страны, ожидаемые социально-экономические результаты, демографическое, социальное развитие Российской Федерации.

Утверждению Концепции государственной миграционной политики России послужил активный миграционный прирост населения в нашу страну за последние годы. В связи с этим, миграция имеет все более значимое влияние на развитие нашей страны.

Основой подготовки Концепции послужило то обстоятельство, что Федеральная миграционная служба переподчинена теперь напрямую Правительству Российской

Федерации. Ранее она была подведомственна Министерству внутренних дел. И сегодня уже на уровне самостоятельного ведомства имеет полное право решать насущные вопросы в своей области.

Концепцией государственной миграционной политики РФ предусматривается с 2012 по 2025 год развитие социальной инфраструктуры для содействия при временном проживании иностранных граждан на территории РФ, для временного размещения их, адаптации в российском обществе, создание базы для изучения мигрантами русского языка с целью улучшения трудовой деятельности. В частности, для реализации этого направления в Белгородской области создаются центры размещения иностранных граждан [1].

Были разработаны проекты для осуществления обязательств, которые взяла на себя Россия по привлечению высококвалифицированных работников, студентов, предпринимателей, которые, безусловно, необходимы для экономического становления нашей страны. Также предусмотрено ужесточение юридической ответственности приезжих граждан и ужесточение штрафных санкций за незаконное пребывание на территории Российской Федерации. Федеральная миграционная служба разработала ряд проектов федеральных законов, которые направлены на ужесточение уголовной и административной ответственности лиц, виновных в нарушении миграционного законодательства России. Согласно законопроекту, необходимо увеличить санкции за незаконное пересечение Государственной границы Российской Федерации и организацию незаконной миграции. За совершение вышеперечисленных преступлений срок лишения свободы увеличивается с 2 до 5 лет.

На основе Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года во взаимосвязи с концепцией демографического развития Белгородской области, Стратегией социально-экономического развития Белгородской области до 2025 года и другими документами стратегического планирования была разработана Концепция миграционной политики Белгородской области на период до 2025 года (далее – Концепция).

Разработка настоящей Концепции обоснована потребностью в обозначении стратегических ориентиров миграционной политики во взаимосвязи с перспективами экономического, социального и демографического развития нашей области. Концепция должна служить ориентиром для органов государственной власти и местного самоуправления при решении вопросов миграционной политики, которые направлены на реализацию мер по регулированию миграционных процессов [2].

Реализация Концепции непременно должна поспособствовать разрешению проблем, которые препятствуют эффективному регулированию в области миграции и снижению социокультурных, экономических и политических рисков, связанных с притоком мигрантов.

Концепция миграционной политики Белгородской области до 2025 года:

- определяет важнейшие цели, приоритеты и основные направления миграционной политики Белгородской области;
- учитывает особенности демографического и социально-экономического развития Белгородской области;
- представляет собой составную часть миграционной политики Российской Федерации и основывается на законодательно установленном разделении предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации, областных нормативных правовых актах;
- содействует объединению усилий всех органов государственной власти области по разработке механизмов привлечения иммигрантов репродуктивного возраста, имеющих высокий квалификационный уровень в профессиях, которые представляют приоритетный интерес для демографического и социально-экономического развития области [2].

К целям миграционной политики Белгородской области можно отнести:

- обеспечение национальной безопасности РФ, максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения нашей области;
- рост численности постоянного населения Белгородской области, удовлетворение потребностей демографического развития региона.

Концепция миграционной политики Белгородской области предусматривает решение следующих задач:

- создание условий и стимулов для переселения в Белгородскую область на постоянное место жительства соотечественников, проживающих за рубежом, эмигрантов и отдельных категорий иностранных граждан;
- разработка дифференцированных механизмов привлечения, отбора и использования иностранной рабочей силы;
- содействие развитию внутренней миграции;
- содействие образовательной миграции и поддержка академической мобильности;
- выполнение гуманитарных обязательств в отношении вынужденных мигрантов;
- содействие адаптации и интеграции мигрантов, формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом;
- противодействие незаконной миграции [2].

Предполагается реализация Концепции на территории Белгородской области с максимально широким использованием всех резервов и возможностей управленческого, научного и финансового характера; потенциала общественных объединений и органов местного самоуправления; привлечением к взаимодействию религиозных организаций; использованием институтов социального партнерства. Концепция ориентирована на долгосрочный период (до 2025 года), что обусловлено необходимостью регулирования миграционных процессов и долгосрочностью достижения ожидаемых результатов.

По данным статистического учета, за последние 20 лет население нашей страны уменьшилось на 12 млн человек и возросло за счёт миграции на 8 млн. Очевидно, что миграция играет важную роль в восстановлении численности нашего населения. Следовательно, миграционная политика России не должна оставаться без внимания, она должна быть основательной и постоянно регулируемой.

Безусловно, отражением возросшего внимания к проблемам миграции явилось принятие Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации до 2025 года, которая задает основные направления регулирования, как для законодателей, так и для министерств и ведомств.

Литература

1. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года от 13.06.2012 [Электронный ресурс] // Гарант – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70088244/>
2. Концепция миграционной политики Белгородской области на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства Белгородской области от 2 декабря 2013 г. N 594-рп) [Электронный ресурс] // Гарант – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>
3. Коровкин, А. Г. Макроэкономический контекст миграционной политики в России [Текст]/ А. Г. Коровкин // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2013.- №14 (498).- С.48-55.
4. Суюнчалиева, О. Т. Оптимизация миграционной деятельности России в свете исторического опыта Российской империи [Текст]/ О. Т. Суюнчалиева// Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2013.- №14 (498).- С.67-76.

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ДОКУМЕНТООБОРОТА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Т. Крамарева,
студент кафедры менеджмента организации
Института управления, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель **И.В. Шавырина,**
кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Актуальность выбранной темы объясняется тем, что полная и достоверная информация, вовремя предоставленная и правильно обработанная имеет огромную ценность. Сейчас, когда мир постоянно меняется, от качества и сроков получения необходимой информации зависит множество факторов, в том числе эффективность и рентабельность предприятий. Увеличение потоков информации и рост спроса, расширение видов и способов её передачи предъявляют новые требования к информатизации предприятий и используемым информационным технологиям.

Данная проблема актуальна и требует немедленного её решения по всем направлениям, ведь правильно внедренные и налаженные информационные технологии позволяют максимально освободить персонал от ненужной бумажной работы, контролировать ключевые моменты в организации, выявлять слабые и сильные звенья.

Раньше компьютеры и новейшие технологии были доступны ограниченному числу людей, устанавливались в государственных учреждениях или в офисах крупнейших компаний. В современном информационном обществе с каждым днём растет потребность в новейших технологиях, позволяющих быстро, качественно и независимо выполнять необходимые задачи. Повсеместно внедряются и совершенствуются различные информационные технологии, разрабатываются специальные программные обеспечения, облегчающие деятельность человека.

Многие информационные технологии, применяемые в современном бизнесе, требуют постоянного развития, так как напрямую влияют на многие показатели фирмы. В свое время применение электронной почты для документооборота и коммуникации сотрудников значительно повлияло на процесс взаимодействия компаний, находящихся в разных городах или странах. Рынок информационных технологий стремительно развивается и требует четкого понимания его особенностей.

Информационная технология – это совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств, объединенных в технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, обработку, хранение, распространение (транспортировку) и отображение информации с целью снижения трудоемкости процессов использования информации [1].

Внедрение на предприятии современных информационных технологий увеличит степень сохранности и защищенности информации, упростит доступ и контроль, улучшит качество, позволит спрогнозировать информационные потоки. Применение таких технологий, бесспорно, потребует значительных вложений различных ресурсов, как человеческих, так и финансовых. Но следует отметить и то, что современное общество стремится к инновациям, что так же касается и сферы документооборота. Компании разными путями подходят к тому, чтобы начать внедрять или обновлять применяемые ими технологии и в большинстве случаев одной из главных предпосылок к этому является напряженная конкурентная борьба.

Руководству предприятий необходимо исследовать, насколько эффективны применяемые на предприятии технологии, изучить современный рынок информационных технологий и рациональность их внедрения. Средства, вложенные в информационные технологии, не будут потрачены впустую, если в процессе обновления технологической базы будут задействованы не только руководители высшего звена, но и сотрудники, непосредственно связанные с информационными технологиями. Но предлагаемые изменения не могут приниматься без какого-либо сопротивления. В данном случае это может быть как сопротивление со стороны сотрудников и даже некоторых клиентов, негативно реагирующих на новинки, требующие кардинальных изменений, так и финансовые проблемы или отсутствие технической возможности модернизации. Поэтому необходимо максимально распланировать и по возможности предвидеть основные проблемы, которые могут возникнуть в ходе внедряемых изменений [2].

Сегодня намечена положительная тенденция внедрения электронного документооборота в государственных контролирующих органах, что должно значительно облегчить многие процессы. На самом же деле работникам тяжело понять новую систему и им приходится обращаться к фирмам, специализирующимся на данном виде услуг. Поэтому существует необходимость создания и внедрения автоматизированных терминалов, позволяющих сократить сроки обработки информации, защитить её и исключить человеческий фактор в результате её обработки. Данные терминалы могут быть расположены как на предприятиях, так и непосредственно в отделениях государственных органов.

На многих предприятиях отмечается, что внутренний документооборот не автоматизирован на должном уровне. Это вызывает значительное увеличение затрат труда и времени на поиск информации, заполнения нужных документов и т.д. Такая система имеет ряд недостатков, к которым относится большая трудоёмкость обработки информации, низкая оперативность и сохранность, отсутствие возможности в любой момент отследить расположение документа. Внедрение автоматизированных информационных технологий позволит повысить уровень обслуживания существующих клиентов, привлечь новых, а так же улучшить эффективность и качество обслуживания.

Для внутреннего документооборота подойдут программы, функционирующие на базе внутренней сети фирмы, что улучшает степень сохранности информации, её координации, сегментации. Для обратной связи с клиентами можно использовать информационные технологии, позволяющие ему самостоятельно отслеживать различные процессы, связанные с его информацией.

Внедрение информационных технологий требует значительных средств и ресурсов, но при правильном управлении позволит компании занимать лидирующие позиции в конкурентной борьбе. Использование информационных систем позволит повысить эффективность обслуживания клиентов, так как будет затрачено меньше времени и человеческих сил. Человеческий фактор исключен, так как многие операции выполняются автоматически, следовательно, сокращается количество ошибок при обработке данных. Фирма сможет снизить часть затрат на неэффективных сотрудников и перенаправить эти средства на улучшение качества обслуживания и совершенствования фирмы.

Литература

1. Багриновский, К.А. Новые информационные технологии / К.А. Багриновский, Е.Ю. Хрусталеv. – М.: ЭКО, 2007. – 195 с.
2. Демушкин, А.С. Информационные технологии / А.С. Демушкин. – М.: Астель, 2011. 238 с.
3. Мудрова, Т.А. Современные универсальные информационные технологии – основа совершенствования документационного обеспечения управления / М.: Инфра-М, 2010. 138 с.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ БЕЛГОРОДСКОГО РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Ю.С. Ковтунова,

студентка кафедры управления персоналом

Института управления, НИУ «БелГУ»,

Научный руководитель **Е.Н. Трофименко,**

ассистент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

На сегодняшний день одним из условий успешного функционирования экономики, сокращения безработицы и роста уровня жизни населения является развитие малого бизнеса. На стимулирование самозанятости в РФ сегодня направлена протекционистская политика государства, что проявляется в виде льготного налогообложения и софинансирования (через центры занятости населения) наиболее рентабельных проектов. Число предпринимателей возрастает. Так по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области численность предприятий малого бизнеса увеличилась с 2009 по 2012 год с 15 902 до 21 941 предприятия. По данным 2012 года на 1000 жителей области приходится 14,3 предприятия только малого бизнеса (не считая крупных промышленных и торговых предприятий также предоставляющих свои услуги), рынок белгородской области становится все более перенасыщен однородными товарами и услугами.

Исходя из данной ситуации, избежать застоя в экономике региона, повысить рентабельность предприятий области призвана инновационная политика, которая в Белгородской области успешно функционирует. Инновации являются неотъемлемым компонентом успеха в бизнесе, причем как в большом, так и в малом.

«Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям» («Руководство Осло») определяет инновации как введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях [1].

Инновации можно рассматривать в различных смыслах в зависимости от сферы их применения. Например – инновации, связанные с технологией, экономикой, социальными системами, научными разработками, конструкторской деятельностью, химией, нанотехнологиями и многое другое. В целом инновации характеризуются как процесс использующий результаты интеллектуальной деятельности, находящиеся под охраной (патентом, авторским правом). Но однако тем самым процесс инновационной деятельности может и сам обеспечивать выпуск патентов. Основной экономический эффект инновационной деятельности можно определить следующим:

1) она обеспечивает выпуск товаров и услуг качественно соответствующих мировому уровню или даже превышающим его.

2) достигается высокая экономическая эффективность в производстве или потреблении продукта.

Предприятия уделяющие внимания технико-технологическим разработкам, новым технологиям в сферах производства и управления оказываются наиболее успешными не только в своем регионе, но и имеют реальные возможности к выходу на мировой рынок.

Анализируя состояние инновационной деятельности в белгородской области, можно говорить о том, что эта сфера успешно развивается.

Согласно закону Белгородской области от 1 октября 2009 г. N 296 "Об инновационной деятельности и инновационной политике на территории Белгородской области" инновационная политика Белгородской области представляет собой скоординированный комплекс мер органов государственной власти Белгородской области, направленный на законодательное, экономическое, финансовое,

информационное, организационно-распорядительное обеспечение в области инновационной деятельности и учитывающий интересы субъектов инновационной деятельности, а также формирование приоритетов инновационной стратегии Белгородской области. Инновационная программа Белгородской области – комплекс инновационных проектов и мероприятий, согласованный по ресурсам, исполнителям и срокам их осуществления и обеспечивающий эффективное решение задач по освоению и распространению новых видов продукции (технологий) [2].

Финансирование инновационной деятельности Белгородской области осуществляется за счет собственных средств физических и юридических лиц и средств бюджета Белгородской области, в пределах сумм не запрещенных законом. Также регионом осуществляется государственная поддержка инновационной деятельности. Она реализуется в виде предоставления государственных гарантий Белгородской области при реализации инновационных программ и проектов, предоставление в аренду на льготных условиях помещений, находящихся в собственности Белгородской области; предоставлении субсидий на возмещение части затрат на уплату процентов по кредитам; создании специализированных фондов поддержки инновационной деятельности; предоставлении налоговых льгот в соответствии с законодательством о налогах и сборах; выделении грантов субъектам инновационной деятельности; представлении интересов субъектов инновационной деятельности на федеральном и межрегиональном уровнях и в зарубежных организациях; предоставлении возможности подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для осуществления инновационной деятельности; оказании содействия в оформлении документов на получение патентов и авторских свидетельств, а также в изготовлении опытных образцов и рекламе нового продукта. Однако, ода из самых базисных форм поддержки – создание и организация инфраструктуры инновационной деятельности.

Инновационная инфраструктура Белгородского региона включает:

1. Государственные институты развития;
2. Научные и образовательные организации;
3. Производственно – технологическую базу;
4. Упаковочные компании;
5. Организацию патентно – лицензионной деятельности;

Государственные институты развития включают в себя как всероссийские, так и белгородские организации. Среди всероссийских в инфраструктуру включены: ОАО "Российская венчурная компания", НКО "Российский фонд фундаментальных исследований", НКО "Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере", ОАО "Роснано". Все эти организации оказывают содействие в различных сферах инновационной деятельности, оказывая как материальную, так и консультативную поддержку.

К Белгородским институтам развития относятся

1. Автономная некоммерческая организация «Белгородский инновационно-технологический центр «ТРАНСФЕР».

2. Белгородский областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства.

3. Инновационный бизнес-инкубатор ОГБУ «БРРИЦ». Бизнес-инкубатор предоставляет в аренду (на льготных условиях) субъектам малого предпринимательства оборудованные офисы. Основанием для предоставления нежилых помещений бизнес-инкубатора в аренду субъектам малого предпринимательства являются результаты конкурсного отбора. Максимальный срок предоставления нежилых помещений бизнес-инкубатора в аренду субъектам малого предпринимательства не превышает три года. За время функционирования бизнес-инкубатора успешно завершили процесс бизнес-инкубирования 18 компаний.

4. Белгородский гарантийный фонд содействия кредитованию.

5. Фонд содействия развитию инвестиций в субъекты малого и среднего предпринимательства в Белгородской области.

6. НКО "Фонд развития Белгородской интеллектуально – инновационной системы". Важно отметить, что во всем регионе наиболее инновационно активными являются 8 районов. Лидирующее место среди них занимает город Белгород. На его территории расположено 6 предприятий, занимающихся развитием инноваций. Среди них Национальный исследовательский университет "БелГУ"; Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова; Белгородская государственная сельскохозяйственная академия; региональный центр инноваций "Аврора парк"; инновационный бизнес-инкубатор ОГБУ «БРРИЦ»; промышленный парк "Северный".

За ним следует Шебекинский район, на территории которого расположены 2 инновационных предприятия: ЗАО "Завод Премиксов №1" (современное предприятие по производству премиксов для всех видов животных, птицы и рыбы с высоким уровнем автоматизации технологического процесса) и ООО "Белгородский завод сапфиров "Монокристалл" (производство искусственного корунда).

Также в Валуйском районе расположен ООО "Росана" (предприятие по выпуску функционального мясного протеина и перьевого кератина); в Алексеевском – ЭФКО (является ведущим производителем майонеза и растительного масла в России, имеет свой ЦПИ); в Красногвардейском – школа менеджмента "Бирюч"; в Старооскольском городском округе – "Старооскольский технологический институт"; в Яковлевском районе – ООО "АльтЭнерго" (специализирующаяся на реализации инновационных проектов в сфере альтернативной энергетики); в Борисовском районе – ОАО "Региональный Центр Биотехнологий" (занимается утилизацией отходов пищевой промышленности, а также имеет уникальную утилизацию и переработки отходов животноводства).

Помимо этого белгородский регион богат инновационно – активными предприятиями, то есть предприятиями осуществляющие разработку и внедрение новых или усовершенствованных продуктов (работ, услуг), технологических процессов, соответствующие системе показателей, относящих их к инновационным, отвечающие характеристикам активности, осуществляющие самостоятельно трансферт технологий. Они охватывают области:

- информационные технологии (ООО «ФИТ – СОФТ», ООО «Дримвэй», ООО «Институт высоких технологий Белгородского государственного университета», ООО «МАТРИЦА»);

- медицина и фармакология (ЗАО «Опытно-экспериментальный завод ВладМиВа», ЗАО «Прикладные нанотехнологии», ООО «ТАКСИФОЛИЯ»);

- геоинформационные технологии (ООО «Геомонитор-БелГУ»);

- промышленность (ЗАО «Эфко-НТ», ООО «НТЦ БИО», ООО «Металл-деформ», ООО «СКИФ-М», ООО «Техсапфир», ООО «ИТОМ»);

- строительство (ООО «Стройкомплекс»).

Говорить о темпах развития инновационной деятельности в Белгородском регионе можно, также исходя из следующих данных (см. диаграмма).

Исходя из диаграммы, построенной на данных Белгородской статистики, мы видим что в период с 2010 по 2012 год финансирование инноваций было снижено. Так в сравнении с 2010 годом затраты на технологические инновации снизились почти в 2 раза (с 3 072,3 млн. руб до 1629).

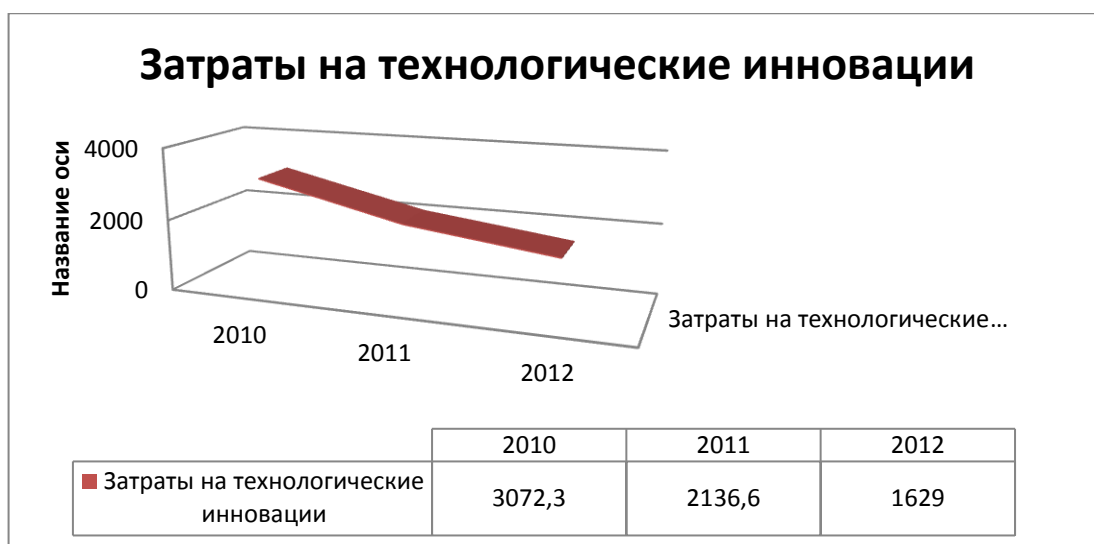


Диаграмма Затраты на технологические инновации (млн. руб.)

Мы можем предположить, что именно эти процессы повлекли за собой снижение количества предприятий, выполняющих исследования и разработки (табл. 1). Однако, следует отметить, что это уменьшение незначительно – 2 предприятия. Причем, по некоторым категориям количество предприятий даже возросло. Например количество научно исследовательских предприятий увеличилось с 5 до 6. Наибольшие изменения затронули конструкторские организации, их количество на конец 2012 года приравнялось к нулю.

Таблица 1

Организации, выполнявшие исследования и разработки, по типам (на конец года)

	2010	2011	2012
Число организаций	16	16	14
в том числе:			
научно-исследовательские организации	5	4	6
конструкторские, технологические организации, проектные и проектно-изыскательские организации	1	1	-
образовательные учреждения высшего профессионального образования	4	4	3
прочие	6	7	5

Несмотря на некоторую отрицательную динамику инновационных процессов, мы можем говорить о том, что инновации в Белгородском регионе по прежнему остаются перспективной сферой. Исходя из данных табл. 2, составленный на основе белгородской статистики, мы видим, что не взирая на материальные трудности количество сотрудников не уменьшилось, а даже напротив возросло.

Причем изменения, которые произошли в структуре персонала занятого исследованиями и разработками можно считать качественными. Так, например увеличилось число исследователей и техников, а число вспомогательного персонала, напротив, уменьшилось.

Численность персонала, занятого исследованиями и разработками (на конец года)

	2010	2011	2012
Численность персонала – всего	1189	1198	1244
в том числе:			
исследователи	823	866	916
техники	65	68	69
вспомогательный персонал	195	188	174
прочий персонал	106	76	85

Анализируя весь изложенный материал, мы можем сделать вывод, что инновационная деятельность в Белгородском регионе является залогом успешности малого бизнеса, развития региона в целом и его экономики в частности. Несмотря на незначительные спады на конец 2012 года, мы можем говорить о перспективах дальнейшего роста и развития. Это связано в первую очередь с высокой степенью развития инновационной инфраструктуры региона. Белгород имеет огромную образовательную и производственно технологическую базу. Помимо этого государственные и региональные институты развития оказывают стимулирующий эффект на деятельности в сфере инноваций с помощью поддержания и софинансирования деятельности. А также Белгородское законодательство является адаптированным для инновационной деятельности. Все эти факторы в совокупности позволяют успешно реализовывать инновационный потенциал региона.

Литература

1. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер. – М.: Вильямс, 2007. – 432 с.
2. Закон Белгородской области от 1 октября 2009 г. N 296 "Об инновационной деятельности и инновационной политике на территории Белгородской области" [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/26332377/> (дата обращения 3.04.14)

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ПОЛИТИКА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНОСТРАННЫХ ЛИЦ

М.В. Коткина,

студент кафедры мировой экономики
Института экономики, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель **И.В. Шавырина,**
кандидат социологических наук, доцент

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Международная интеграция капитала, его движение из одних стран в другие являются отражением объективных процессов современного мира, свидетельствующих об углублении международного разделения труда и интернализации производства, усилении экономической взаимозависимости государств в мировом хозяйстве. Увеличение притока иностранного капитала все в большей мере определяет перспективы экономического роста как развитых, так и развивающихся стран. Россия и другие бывшие социалистические страны возлагали большие надежды на помощь иностранного капитала в быстром развитии национальной экономики. Однако открытие своего рынка для иностранного капитала не принесло серьезных позитивных изменений в их социально-экономическое развитие. Западные страны проводят хорошо продуманную и скоординированную экономическую политику, используя изолированные экономические и

политические средства, влияющие на проведение кредитной политики, осуществление избирательных ограничений экспорта, сужение применения принципа наибольшего благоприятствования в отношении России. В сложившихся условиях политика России должна быть сконцентрирована на серьезном изучении национальных возможностей и приоритетов, обеспечении баланса сил на международной арене [1]. В сфере нормативно-правового регулирования предпринимательской деятельности такая политика государства предполагает поиск и использование системы юридических средств, способной, в конечном счете, обеспечить не только благоприятный климат для привлечения иностранного капитала в национальную экономику, но и ее безопасность.

В соответствии с легальной концепцией, нашедшей закрепление в российском законодательстве конца XX и начала XXI веков экономическая безопасность рассматривается в качестве многоаспектной категории, отражающей состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства, состояние экономики, при котором создаются наиболее приемлемые условия для жизни и развития личности, социально-экономической и военно-политической стабильности общества, сохранения целостности государства, успешного противостояния влиянию внутренних и внешних воздействий и угроз. К угрозам экономической безопасности в то время были отнесены: сокращение внутреннего валового продукта; снижение инвестиционной, инновационной активности и научно-технического потенциала; стагнация аграрного сектора; разбалансированность банковской системы; рост государственного долга; преобладание энерго-сырьевой составляющей в экспорте и продовольственной в импорте; криминализация общественных отношений; увеличение имущественной дифференциации населения и высокий уровень бедности; деформированность экономики; низкая конкурентоспособность производимой продукции; свертывание производства в жизненно важных отраслях промышленности; рост иностранного присутствия на рынке; неравномерность социально-экономического развития регионов.

В качестве основных задач обеспечения экономической безопасности Российской Федерации выделялись: подъем экономики страны, проведение независимого и социально ориентированно-го экономического курса; создание благоприятных условий для международной интеграции российской экономики; расширение рынков сбыта российской продукции; формирование единого экономического пространства со странами СНГ; усиление защиты интересов отечественных товаропроизводителей; проведение сбалансированной кредитно-финансовой политики; усиление роли государства в регулировании деятельности иностранных банковских, страховых и инвестиционных компаний; введение ограничений на передачу в эксплуатацию зарубежным компаниям месторождений и стратегических природных ресурсов, телекоммуникаций, транспортных и товаропроводящих сетей; создание условий для прекращения расчетов в иностранной валюте на внутреннем рынке и предотвращение бесконтрольного вывоза капитала; усиление государственного регулирования экономики; повышение конкурентности отечественного производства; усиление государственной поддержки инвестиционной и инновационной активности; создание устойчивой банковской системы, облегчение доступа к долгосрочным кредитам; создание равных условий для конкурентоспособности.

Конечно, часть из перечисленных выше угроз и основных направлений обеспечения экономической безопасности Российской Федерации, к счастью, в той или иной степени утратили свою актуальность или безвозвратно устарели и поэтому нуждаются в переосмыслении, корректировке и законодательном закреплении. Частично эта задача решена Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 года «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года».

Однако основные, системообразующие элементы экономической безопасности сохраняются. К ним относятся, прежде всего, экономическая независимость, стабильность и устойчивость национальной экономики, ее способность к саморазвитию и прогрессу,

защищенность производства и рынка от внешней финансово-экономической зависимости и др.

В принципе на решение именно этих приоритетных задач обеспечения экономической безопасности современной России нацелена формирующаяся национальная нормативно-правовая система регулирования предпринимательской деятельности иностранных лиц. С учетом международных соглашений о правовом режиме иностранных субъектов предпринимательской деятельности, принят значительный массив законодательных актов, предусматривающих как косвенные, так и прямые ограничения использования иностранного капитала в отечественных отраслях экономики, в том числе в сфере земельных отношений, внешней торговли, инвестиций, кредитования. В их ряду особо следует выделить Закон Российской Федерации от 2 апреля 2008 года «О порядке осуществления иностранных инвестиций в хозяйственные общества, имеющие стратегическое значение для обеспечения обороны страны и безопасности государства».

При подготовке этого закона имелось в виду ограничить возможность иностранных лиц «заказывать музыку», поставив под строгий контроль сделки, в результате которых иностранные инвесторы приобретают контрольный пакет акций хозяйственных обществ, имеющих стратегическое значение. Закон закрепляет более 40 видов деятельности, имеющих стратегическое значение для обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст. 6), а также более десяти разновидностей сделок, подлежащих предварительному согласованию (ст. 7). Приняты законодательные акты, дающие возможность оперативного реагирования на возникающие угрозы экономической безопасности Российской Федерации. Для этого предусматривается применение комплекса специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер при импорте товаров, в связи с возросшим импортом, демпинговым импортом или субсидируемым импортом товаров на таможенную территорию Российской Федерации [2]. В случаях возникновения обстоятельств, связанных с международно-противоправным деянием либо недружественным действием иностранного государства, его органов и должностных лиц, представляющих угрозу безопасности России и ее граждан предусматривается применение специальных экономических мер, в том числе запрещение или ограничение финансовых и внешнеэкономических операций, изменение таможенных пошлин, захода в порты Российской Федерации судов и использования ее воздушного пространства.

Конечно, существующее на сегодняшний день нормативно-правовое регулирование предпринимательской деятельности иностранных лиц не является совершенным. Данное обстоятельство не может не породить вполне обоснованную критику, которая во многом носит конструктивный и плодотворный характер. В то же время в дискуссии по данной проблеме довольно четко просматривается концептуальное различие в самом подходе к нормативно-правовому регулированию привлечения иностранного капитала в российскую экономику. В основе такого различия лежит исторически давно сложившееся, существующее и сегодня противостояние между сторонниками либеральной концепции экономического развития современной России и так называемыми «государственниками».

Сторонники либеральной концепции полагают, что ограничения, содержащиеся в действующем законодательстве, препятствует максимально широкому привлечению иностранного капитала в российскую экономику, тормозя, таким образом, ее развитие и интегрирование в мировое хозяйство. О существовании и довольно широком распространении такого подхода наглядно свидетельствуют многочисленные научные исследования, посвященные предпринимательской деятельности иностранных лиц. Основное внимание их авторов сосредоточивается исключительно на проблемах, связанных с созданием для притока иностранного капитала наиболее благоприятного правового режима для их более широкого привлечения в российскую экономику. В то же

время, ограничения предпринимательской деятельности иностранных лиц рассматриваются в лучшем случае фрагментарно и подвергается критике как публично-правовые средства, свидетельствующие о чрезмерном вмешательстве государства в рыночные отношения и мешающие их развитию. В частности, отмечается, что придание особого статуса предприятиям с иностранными инвестициями становится тормозом на пути привлечения иностранного капитала и не соответствует принятому в странах с рыночной экономикой принципу предоставления рыночных условий деятельности иностранным лицам при осуществлении инвестиций. Выделяются и «объективные причины», которые якобы ставят под сомнение целесообразность и даже саму возможность установления правовых ограничений предпринимательской деятельности иностранных лиц. В качестве таких причин рассматриваются: интернационализация взаимодействия физических и юридических лиц, имеющих различное гражданство в условиях научно-технического прогресса; расширение действия принципа справедливости в национальных правовых системах; формирование и развитие универсальных (международных) форм регулирования мирохозяйственных связей посредством международного права, в рамках которого центральное место занимает унифицированный (гармонизированный) правовой статус участников внешнеэкономического оборота.

Следует наполнять отечественную экономику реально растущим и национально ориентированным производством, приносящим доход в казну и формирующим у народа гордость за свое государство. Создание механизма защиты национальной экономики, в том числе при помощи протекционизма (препятствия для иностранных товаров) неизбежно прежде всего потому, что Россия была и остается привлекательным геополитическим пространством.

Обращается внимание, что и в Европейском Союзе принцип свободного перемещения товаров не носит абсолютный характер. Данный принцип не исключает применение целого комплекса «запрещений и ограничений», оправданных соображениями общественной морали, публичного порядка и государственной безопасности, защиты здоровья и жизни людей и животных или сохранения растений, защиты национальных богатств, имеющих художественную или археологическую ценность, защиты промышленной и коммерческой собственности. Более того в развитых странах в последнее время «накатывается новая волна» протекционизма национального рынка от иностранных инвестиций. Эти страны пытаются защитить свои компании, прежде всего инфраструктурные, включая финансовый рынок, от скупки со стороны китайских, арабских компаний и особенно иностранных государственных фондов. Для решения этих задач используются как политические, так и правовые средства. В контексте обоснованности и необходимости усиления обеспечения экономической государственной безопасности серьезной критике подвергается Закон Российской Федерации от 2 апреля 2008 года «О порядке осуществления иностранных инвестиций в хозяйственные общества, имеющие стратегическое значение для обеспечения обороны страны и безопасности государства». Делается вывод, что этот документ не только не ограничивает допущение иностранного капитала в стратегические сферы национальной экономики, но фактически разрешает установление иностранного контроля над хозяйственными обществами стратегического значения [3].

Обращается внимание на проблемы, свидетельствующие о недостаточности усилий, прилагаемых государством для ограничения предпринимательской деятельности иностранных лиц в целях обеспечения безопасности российских отраслей экономики. Считается, что интересы иностранных инвесторов, зачастую, защищаются в большей мере, нежели интересы отечественных инвесторов, в результате чего многие проекты осуществляются от лица иностранных компаний. Правовое регулирование иностранных инвестиций осуществляется преимущественно в интересах зарубежных монополистических структур, хотя интересы национальной экономики требуют массового привлечения среднего и мелкого иностранного капитала [4]. Приводятся многочисленные

примеры, требующие государственного вмешательства в решение вопросов, связанных с усилением защиты интересов национальной экономики, прав отечественных производителей и потребителей. В частности, отмечается, что до сих пор почти 20 процентов российских грузов обрабатывается в зарубежных портах. Между тем, очевидно, что переориентация морского грузового потока на отечественные мощности, переток грузов из зарубежных портов в российские выгоден с экономической точки зрения., позволит снизить риски для российских грузополучателей из-за возможных политических проблем, например, со странами Балтии и Украиной.

Нуждаются в защите отечественные продукты интеллектуальной деятельности, более 90 процентов которых в сфере технологических решений находится в режиме простой информации, не являющейся объектом гражданского оборота и поэтому не подлежащей продаже. Экспорт «старых знаний», эксплуатация незапатентованных идей зарубежными производителями, которые создают на их основе современные технологии и затем продают в Россию наносят большой вред нашему государству.

Разумеется, что авторы столь различных, а подчас и противоположных оценок целей нормативно-правового регулирования предпринимательской деятельности иностранных лиц и состояния законодательства, действующего в этой сфере, в большинстве своем никак не связаны организационно с политическими партиями и движениями. Однако эти оценки вполне адекватно отражают не только закрепленный в Конституции Российской Федерации политико-идеологический плюрализм современного российского общества, но и существующий в его политической элите дуализм подходов к проблеме обеспечения экономической безопасности в сфере нормативно-правового регулирования привлечения и использования иностранного капитала в отраслях отечественной экономики.

Игнорирование того или иного подхода было бы ошибочным, поскольку они отражают особенности взглядов значительных слоев российского общества на варианты решения данной проблемы. В этих условиях оптимизация политики современной России в сфере нормативно-правового регулирования предпринимательской деятельности иностранных лиц возможна лишь посредством гармонического сочетания позиций «либералов» и «государственников».

Юридической основой достижения этой цели может стать лишь умелое использование двойной информационно-правовой конструкции стимулов и ограничений, позволяющей наиболее эффективно обеспечивать отражение, корректировку и сбалансированность интересов иностранных субъектов предпринимательской деятельности и Российской Федерации в условиях политико-идеологического плюрализма. Эти свойства стимулов и ограничений получили не только глубокое методологическое обоснование в теоретико-правовой науке, но и довольно успешно используются для разработки проблемы сочетания частных и публичных интересов в сфере гражданско-правовых отношений.

В качестве социальной основы согласования существующих позиций следует творчески использовать историко-правовой анализ оснований, пределов, форм и тенденций преобразования ограничений иностранного предпринимательства, существовавших на различных этапах становления и развития Российского государства. А этот анализ показывает, что необходимость установления и дифференцированного использованного правовых ограничений экономической деятельности иностранных лиц будет существовать до тех пор, пока в мире существуют суверенные государства, вынужденные в силу этого защищать правовыми средствами свою безопасность, в том числе и в экономической сфере. При этом не следует забывать или замалчивать из-за ложно понимаемой политкорректности тот очевидный факт, что и в современном мире не отменяется положение о том, что любое суверенное государство имеет право устанавливать любые ограничения иностранного капитала на своей территории, что и делают в той или иной степени практически все государства.

Литература

1. Закон Российской Федерации от 18 ноября 2003 г. (в ред. 2006г.) «О специальных защитных антидемпинговых и компенсационных мерах при импорте товаров».
2. Бутылин С. Международные сделки (ВЭД). Таможня [Текст]/ С. Бутылин// Новое законодательство и юридическая практика – 2013. № 1. – С. 57.
3. Вознесенская Н.Н. Новый закон России в сфере регулирования иностранных инвестиций и государственная безопасность [Текст]/ Н.Н. Вознесенская // Закон- 2013. № 2. - С. 184-192.
4. Вознесенская Н.Н. Россия в мировом процессе движения капиталов/ Предпринимательское право в XXI веке: преемственность и развитие [Текст]/ Н.Н. Вознесенская. М.. 2012. – С. 234.

ПРОБЛЕМЫ МАРГИНАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА И УГРОЗЫ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В.А. Малышев,

студент Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **И.В. Семченко**, кандидат
социологических наук, доцент кафедры
технологии продуктов питания и сферы услуг
факультета бизнеса и сервиса, НИУ «БелГУ»

В настоящее время, время перемен в экономике, политической ситуации, остро встаёт проблема маргинализации общества. Население как лакмусовая бумажка резко реагирует на перемены в стране, которые идут уже больше двадцати лет. Вместе с традиционными причинами маргинализации обусловленными миграцией в условиях перехода от государственно-монополистического социализма с авторитарно-бюрократической системой управления к рыночно-демократическому обществу, появляются новые причины роста маргинализации. Отказ от привычной системы ценностей, неуверенность в завтрашнем дне, безработица, новое административно-территориальное устройство (развал СССР, обособление России), всё это объективно усиливает процесс маргинализации общества. Наиболее тяжёлые последствия маргинализации для общества – это его примитивизация, как в духовном плане, так и в быту и в производстве. Эти явления в свою очередь являются предпосылками к обострению таких социальных проблем, как алкоголизм и наркомания.

Причиной для этого является то, что при смене политического строя, происходят процессы разрушения, переструктурирования, трансформации прежних границ социально-экономического расслоения российского общества. Люди смиряются со своей ущемлённостью, с ухудшением материального положения, зависимостью, бесперспективностью существования. Произойдёт ли всё это в реальности? Да, деиндустриализация некоторых производств, технологическое отставание в нескольких отраслях промышленности и сферы обслуживания, снижение жизненного уровня целых слоёв населения (например, пенсионеров), кризис семейных отношений, снижение престижа образования, отток «умов» из России и т.д. – всё это реальность сегодняшнего дня.

Чем же это уже обернулось для России, и что угрожает в будущем? Что бы нам это понять, необходимо в динамике рассмотреть несколько важных социальных индикаторов.

Первым рассмотрим такой индикатор, как безработица, она оказывает большое влияние на маргинализацию общества, пороговое значение этого показателя – 5-6% (табл. 1).

Статистические данные по уровню безработицы (2000-2012 гг.)

Год	Экономически активные	Занятые	Безработные	Уровень безработицы, %
2012	75676000	71545000	4131000	5,46
2011	75779000	70857000	4922000	6,50
2010	75478000	69934000	5544000	7,35
2009	75694000	69410000	6284000	8,30
2008	75700000	71003000	4697000	6,20
2007	75289000	70770000	4519000	6
2006	74419000	69169000	5250000	7,05
2005	73581000	58339000	5242000	7,12
2004	72985000	67319000	5666000	7,76
2003	72273000	66339000	5934000	8,21
2002	72357000	66659000	5698000	7,88
2001	71547000	65123000	6424000	8,96
2000	72770000	65070000	7700000	10,58

Из таблицы мы видим, что с 2000 года уровень безработицы снизился на 5,12% (по состоянию на 2012 год), так же мы видим, что процесс роста безработицы не привёл к процессу самовоспроизводимости, а значит, удалось избежать так называемой «вторичной депрессии». Перспективы маргинализации общества могут быть следующими: маргиналы разделятся на две части – первая часть будет продолжать движение по нисходящей, т.е. опускаться на социальное дно (бомжи, алкоголики, наркоманы, проститутки и т.д. представляют собой численно растущий слой люмпенов, это та часть людей, которая не смогла, или не смогла адаптироваться к новым рыночным условиям); вторая часть маргиналов находят способы адаптации к новым условиям, экономической ситуации, а вместе с ним и новый социальный статус и относительную экономическую стабильность (они занимают новые ниши в российском обществе).

Для экономической безопасности России главную опасность представляет первая часть маргиналов, ведь они представляют собой трудовые ресурсы, которые никак не используются, не играют ни какой роли в экономике, для экономики это является негативным аспектом, т.к. соотношение экономически активного населения и пенсионеров постоянно меняется, в сторону увеличения числа пенсионеров. Так в 1979 при населении в 137,410 млн. человек соотношение было таковым, что экономически активного населения было 82,959 млн. человек, а пенсионеров 22,436 млн. человек, т.е. 27% от молодёжи. А по состоянию на 2009 год, при населении в 141,904 млн. человек пенсионеров уже 34,7% занятых трудовых ресурсов. В дальнейшем увеличится количество пенсионеров, тем саамы, необходимо будет менять или подстраивать всю социальную политику государства под экономически активное население страны. Но это не единственная проблема, связанная с первой частью маргиналов. Другая проблема связана с распространением различного рода социальных патологий. В том числе, психических заболеваний, алкоголизма, наркомании, ухудшения генофонда страны. В России сейчас жёстко стоит проблема с наркотизацией, так по состоянию на 2013 год 8,5 млн. человек употребляют наркотические и психотропные вещества, причём до 50% от числа этих людей, это молодые люди в возрасте до 30 лет (табл. 2).

Не менее остро стоит проблема алкоголизма, в 2011 году потребление алкоголя вплотную приблизилось к 15 литрам спирта на человека. По данным Роспотребнадзора, количество алкоголиков превысило 5 млн. человек или 3,4% от всего населения, а на учёте стоит всего 1,7% больных алкоголизмом. Алкоголизм стал причиной смерти 33% всех мужчин и 15 % женщин, т.е. приблизительно 500 000 человек в год, а пик массового употребления алкоголя сдвинулся в возрастную группу 14-16 лет.

Смертность от употребления наркотиков

Год	Погибло (человек)
2012	8596
2011	7275
2010	7192

На грани противоправного поведения находится и проституция. Последняя почти всегда сопровождается пьянством, употреблением наркотиков, является источником распространения венерических заболеваний, СПИДа, ведет к полной деградации личности.

Значительное ухудшение в России социальных условий, детерминирующих характер и масштабы девиаций, требует разработки в кратчайшие сроки системы мер, дифференцированных по регионам и группам населения. Причем меры эти должны быть не только прямого, т.е. непосредственного воздействия на разные категории людей (в зависимости от их возраста, жизненного и профессионального опыта, состояния здоровья и т.п.), но и опосредованного, связанного с оздоровлением образа жизни людей, повышением их культуры и социальной активности, изменениями в их ценностных ориентациях и установках, в их нравственной устойчивости. Профилактика социальных отклонений может быть эффективна, если в центре предпринимаемых мер будет стоять конкретный человек с его заботами, чаяниями, устремлениями, сильными и слабыми сторонами.

Естественно, выработка эффективной системы мер по преодолению и профилактике девиантности в поведении различных групп населения возможна только на основе специально организованных социологических, социально-психологических, криминологических, медикобиологических и иных исследований. Полученные на их основе социальные результаты могут, в свою очередь, повлиять на саму систему принимаемых в обществе норм, сделать более адекватными сложившимся условиям.

Литература

1. Гилинский Я.И. Социология девиантного поведения как специальная социологическая теория // Социс. – 1991. – № 4.
2. Уровень безработицы в Российской Федерации [Электронный ресурс]: <http://уровень-безработицы.рф>.
3. РИА новости [Электронный ресурс]: http://ria.ru/pension_mm/20100714/254651756.html
4. Сайт правительства РФ [Электронный ресурс]: <http://government.ru/docs/5469>
5. РИА новости [Электронный ресурс]: http://ria.ru/beznarko_danger/20130814/837730129.html
6. Здоровая Россия [Электронный ресурс]: <http://www.takzdorovo.ru/privyчки/narkotiki/15-faktov-o-narkomanii-ialkogolizme-v-rossii/>
7. Федеральный научно-методический Центр по профилактике и борьбе со СПИДом [Электронный ресурс]: <http://hivrussia.ru/stat/2012-2.shtml>

ПРАВОВАЯ ПОДДЕРЖКА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.А. Мацкова

студент кафедры мировой экономики
Института экономики, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель **И.В. Шавырина**,
кандидат социологических наук,
доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Безработным, по методологии МОТ, считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости.[1, с. 234-243]. Это положение

не полностью совпадает с определением безработных, данным российским законодательством. Так, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней [2, с 324-350]. Следует отметить, что принятая система учета безработицы в нашей стране не отражает действительных тенденций в развитии российского рынка труда, поскольку большинство безработных не регистрируются на биржах труда, предпочитая искать работу самостоятельно или прибегая к услугам негосударственных посреднических структур.

Ситуация на рынке труда Белгородской области наиболее благоприятна, чем во всех других субъектах Центрального Федерального округа.

Таблица 1

Показатели рынка труда в Белгородской области (тыс. чел.) [3]

Год	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Общая численность населения	1522,1	1527,6	1532,1	1536,1	1538,6	1542,5
Экономически активное население	759,2	793,0	779,9	771,3	786,7	809,8
Безработные	31,0	38,1	40,8	34,0	33,0	32,2
Занятые	728,2	754,9	739,1	743,4	757,2	777,5
Уровень безработицы	4,1	4,8	5,2	4,4	4,2	4,0

Из таблицы видно, что положение на рынке труда Белгородской области стабилизируется. Безработных становится все меньше и меньше. К 2013 году ее уровень составил 4%, что почти в 2 раза меньше, чем во всей России. Правительство Белгородчины реализует в области занятости ряд государственных программ по стимулированию самозанятости, поддержке малого и среднего предпринимательства.

Таблица 2

Структура численности безработных по возрастным группам (в процентах) [3]

	2010	2011	2012	2013
Всего	100	100	100	100
в том числе в возрасте, лет:				
до 20	4,5	3,4	3,8	2,0
20-24	20,8	23,1	20,4	25,4
25-29	15,5	14,7	16,2	17,5
30-49	44,7	44,8	49,8	38,9
50-54	10,2	9,6	7,0	9,3
55-59	3,4	4,4	2,8	6,7
60-72	0,8	-	-	0,2
Средний возраст, лет	35,0	34,4	34,3	34,9

Из таблицы следует, что средний возраст безработных с каждым годом снижается. Так если в 2010 году он был на уровне 35 лет, то к 2012 году он снизился на 0,7 лет. Хотя в 2013 году этот показатель был практически равен 2010 году. Основное количество безработных – молодёжь в возрасте до 24 лет. Причем их количество с каждым годом увеличивается. В 2013 году каждый четвертый безработный – молодой специалист.

Молодежная безработица обусловлена тем, что выпускники высших или средних специальных учебных заведений не находят спроса на свой труд в силу отсутствия квалификации, опыта работы или других причин.

Большое влияние на уровень безработицы среди молодежи оказывает грамотная государственная политика в области занятости. В Белгородской области эта политика активно реализуется.

В первую очередь, для создания эффективных условий обеспечения занятости, решения адресных проблем безработного и членов его семьи в Белгороде и других районных центрах области созданы службы занятости, осуществляющие комплексное регулирование вопросов трудовой сферы. Оказание помощи в трудоустройстве

молодежи – одно из приоритетных направлений деятельности центра занятости населения. Для эффективной работы в системе занятости во многих регионах были открыты молодежные биржи труда (МБТ), которые оказывают содействие подросткам и молодежи в постоянном или временном трудоустройстве.

Сейчас в области действует закон «О поддержке молодежи в Белгородской области» [5]. Этот закон устанавливает систему мер, направленных на создание условий для эффективной самореализации и развития потенциала молодежи – лиц в возрасте от 14 до 35 лет, проживающих на территории Белгородской области.

Приоритетными направлениями поддержки молодежи в Белгородской области являются:

- профессиональная ориентация, труд и занятость молодежи;
- жилищная сфера;
- сфера образования молодежи;
- сфера здравоохранения, физической культуры и спорта;
- развитие культуры и творчества;
- поддержка талантливой молодежи;
- поддержка молодежных объединений;
- содействие добровольчеству.

В целях поддержки молодежи в сфере профессиональной ориентации, труда и занятости органы исполнительной власти Белгородской области:

- 1) разрабатывают и реализуют программы развития и совершенствования системы профессионального обучения и профессиональной ориентации молодежи;
- 2) разрабатывают и реализуют программы содействия временному трудоустройству несовершеннолетних и молодежи;
- 3) содействуют организации и проведению стажировок, студенческих практик с целью трудоустройства и профессиональной адаптации молодых граждан;
- 4) организуют создание центров профориентации молодежи;
- 5) организуют бесплатные консультации по вопросам трудоустройства;
- 6) организуют формирование банка вакансий;
- 7) содействуют социально-трудоустройственной адаптации молодых граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- 8) создают экономические стимулы, повышающие заинтересованность организаций в трудоустройстве и расширении рабочих мест для молодежи, в профессиональной подготовке, производственном обучении и переподготовке молодежи;
- 9) устанавливают квоты рабочих мест для трудоустройства испытывающих трудности в поиске работы несовершеннолетних граждан и выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области.

Молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования на условиях целевой контрактной подготовки и принятым на работу в сельские населенные пункты, рабочие посёлки (посёлки городского типа) на территории Белгородской области, за счёт средств местных бюджетов может выплачиваться единовременное подъемное пособие в размере, определяемом органами местного самоуправления муниципальных образований.

В целях вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность органы исполнительной власти Белгородской области:

- 1) разрабатывают и обеспечивают реализацию программ, направленных на популяризацию и пропаганду идей предпринимательства, формирование в молодежной среде положительного образа предпринимателя;
- 2) оказывают содействие в обучении молодежи основам организации и ведения предпринимательской деятельности;
- 3) организуют деловые игры, конкурсы, соревнования в целях формирования предпринимательских навыков;

4) оказывают содействие инновациям в сфере предпринимательства.

22 декабря 2013 года губернатор области Евгений Савченко на заседании «малого» правительства региона, заслушав доклад начальника управления по труду и занятости населения области Игоря Полевого о занятости молодежи, заявил, что в регионе необходимо разработать проект по трудоустройству молодых людей в возрасте от 19 до 24 лет. Глава региона отметил, что нужно разработать соответствующий проект и начать воплощать его на территории одного из муниципалитетов, а потом – растиражировать на весь регион. Он попросил включиться в эту работу и депутатов областной Думы.

По словам И.Полевого, в настоящее время на учёте в службе занятости состоят более 6 тысяч таких молодых людей. Он отметил, что причин сложившейся ситуации – две. Работодателю нужны кадры с опытом, однако, молодёжь не стремится его получать. Как правило, в службу занятости приходят те, кто ищет сразу высокооплачиваемую работу, отказываясь от заработной платы в пределах 15 тысяч рублей [4].

Таким образом, проблему нужно решать двумя способами. Во-первых, повысить качество подготовки кадров до того уровня, который требуется работодателю. Во-вторых, воспитывать в молодых людях мотивацию к труду. Активная государственная политика области помогает трудоустройству молодежи. Но сегодня еще много тех, кто работает не по специальности, активно ищет работу и не может ее найти.

Литература

1. Елисеева, И.И. Общая теория статистики [Текст]: Учебник/ И. И. Елисеева, М.М. Юзбашев.- Юнити-Дана, 2012. – 480 с.
2. Заварина, Е.С. Основы региональной статистики [Текст]: учебное пособие/, Е.С. Заварина, Чобану К.Г. – М.: Финансы и статистика, 2011, – 416 стр.
3. Белгородстат.[Электронный ресурс].- Электрон. Дан.- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области[2014] Режим доступа: <http://belg.gks.ru>, свободный
4. Депутаты облдумы войдут в рабочую группу по реализации проекта трудоустройства молодежи.[Электронный ресурс].- Электрон. Дан.- Белгородская областная дума [2014] Режим доступа: <http://belduma.ru>, свободный
5. Закон Белгородской области «О поддержке молодежи в Белгородской области» [Текст]: «Собрание законодательств РФ»//03.10.2013г №223.
6. Постановление Правительства РФ «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» [Текст]: «Собрание законодательства РФ»// 30 сентября 2013 г. № 847.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ АСПЕКТ

Д.Е. Некрасова,
студентка 3 курса а группы 05001143
кафедры управления персоналом Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **О.В. Куликова,**
к. психол. н., доцент кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»

Актуальность темы обусловлена тем, что, во-первых, в процессе развития экономики кадровая политика приобретает первостепенное значение в работе организаций, поскольку от ошибок при подборе кадров во многом зависит судьба самой организации. Во-вторых, сегодня во многих организациях кадровая политика не отвечает новым требованиям развития общества. Ее функции ограничиваются, в основном, решением вопросов приема и увольнения работников, оформления кадровой документации.

В-третьих, отсутствует на предприятиях и единая система работы с кадрами, прежде всего система научно-обоснованного изучения способностей и наклонностей,

профессионального и должностного продвижения работников в соответствии с их деловыми и личными качествами, качественный состав и уровень оплаты работников не соответствуют задачам реализации активной кадровой политики.

Вопросы открытости кадровой политики в российских организациях волнуют руководство предприятий не один год. Остро стоит проблема, касающаяся того, в каком направлении должна реализовываться кадровая политика и какой характер должна носить.

Открытая кадровая политика характеризуется прозрачностью для потенциальных работников, активным информированием о деятельности своей компании, направленностью на удовлетворение потребности в кадрах за счет привлечения персонала из внешних источников. В организациях с таким типом кадровой политики, руководитель может и готов принять любого работника, не взирая на то, есть ли у него родственные связи или знакомства в этой компании, ведь главным критерием является то, чтобы новый работник обладал соответствующей квалификацией и стремился максимально прилагать усилия в трудовой деятельности, обладал самомотивацией, постоянным совершенствованием себя и своих знаний [1].

В таких организациях активно привлекаются молодые специалисты, разрабатываются новые формы организации труда, проводятся конкурсы на вакантные должности, распространяется информация о возможности реализации венчурных проектов, проводится рационализация рабочих мест. Такой тип кадровой политики применим для организаций, которые стремятся постоянно расширять свои возможности, укреплять свои позиции на рынке, выходить на новый уровень в своей работе.

Положение сегодняшних дел в российских организациях по вопросам кадровой политики, показывает, что все чаще в системах управления предприятием руководство использует в подавляющем большинстве случаев закрытую кадровую политику, которая напротив характеризуется незначительным оповещением и предоставлением информации о своей фирме, закрытостью для потенциальных работников, включением нового персонала только на низшие должности, и замещением свободных должностей только из внутренних ресурсов организации.

Такая политика не позволяет организации максимально использовать те возможности кадровых ресурсов, которые она могла бы получить, если бы ориентировалась также и на внешние источники привлечения персонала, которые могут обладать большей квалификацией, мотивацией к работе и стремлением поднять свою компанию на новый уровень работы.

Как правило, работники пытающиеся устроиться на работу в организации с таким типом кадровой политики, получают отказ вследствие отсутствия опыта работы или ещё каких-либо причин, и с такой ситуацией сталкиваются многие люди. Все это говорит о том, что организация направлена больше на закрытый тип кадровой политики и не желает тратить свое время, деньги на адаптацию и обучение нового сотрудника, пытающегося устроиться на работу извне.

С одной стороны можно понять руководство организации, что вдруг такой работник не оправдает ожиданий, и организация вместо свежей головы получит лишь финансовые потери. Но ведь зачастую многие специалисты, ищущие работу в престижных организациях, обладают огромной мотивацией к работе, стремлением узнавать новое, заинтересованностью в повышении квалификации, профессиональных навыков и качеств, и руководители которые не дают возможность реализоваться таким работникам, оказывают тем самым подавляющее воздействие, снижающее уровень активности и заинтересованности в работе.

Конечно, работодателю не следует слепо идти на неоправданный риск при принятии на работу незнакомого специалиста, надеясь на то, что тот в конечном итоге оправдает ожидания. Сейчас существует множество методик по подбору персонала, которые позволяют общую картину о работнике, и тем самым помогают разглядеть внутренний потенциал работника, уровень его мотивации к трудовой деятельности.

Умение правильно использовать и извлекать достоверную информацию при помощи таких методик позволит сделать правильный выбор в пользу внутреннего кандидата или в пользу внешнего.

Руководителям организаций важно понимать, что оправданный риск, в отношении набора нового персонала из внешних источников, это, прежде всего, обоснованный риск, в котором соотнесены возможности потерь и приобретений, и если научиться правильно прогнозировать эти риски, опираясь на здравый смысл и исключение чрезмерного риска, то любой аспект в области найма нового персонала отразится на организации только улучшением как финансовой деятельности, так и укреплением своей позиции, конкурентоспособности на рынке.

Российская Федерация на современном этапе своего развития переживает процесс становления установления новой государственности, утверждение таких принципов и методов управления общественными процессами, кадровой политики, которые совместимы с социально-ориентированной рыночной экономикой. В отношении зарубежного опыта, российские ученые уже преодолели крайности, связанные как с полным отрицанием его применимости в условиях России, так и с попытками его полного копирования. Сам по себе зарубежный опыт неоднозначен. С одной стороны, каждый опыт несет на себе отпечаток национально-специфических условий тех стран, в которых он развивается. С другой стороны, в большинстве случаев можно выделить общезначимые, универсальные принципы, подходы в сфере кадровой политики, а в частности в системе кадрового обеспечения организаций [2].

При рассмотрении данного вопроса, в первую очередь, следует обратить внимание на опыт Японии. Реформы административно-государственного управления, проводимые в Японии, направлены на поиск новых форм и баланса в отношениях между государственными и общественными структурами. Характерные черты японского госаппарата – широкие властные полномочия, сильная кадровая политика, высокая организационная эффективность, внутренняя устойчивость, компетентность и т.п. Основной закон в области регулирования государственной службы, а в частности системы кадрового обеспечения учреждений – Закон о госслужащих 1947 г.

Сильная система кадрового обеспечения государственных и муниципальных учреждений, также, является характерной особенностью японской системы управления. Руководящим органом в данной сфере выступает Кадровое агентство, созданное в 40-х гг. XX века.

Первоочередное внимание агентство уделяет вопросам найма на службу, при этом принята экзаменационная система поступления.

Высокая организационная эффективность управления основывается на высоком уровне системы кадрового обеспечения организаций. В целом же, аппарат управления Японии выполняет одну из важнейших задач – сохранение стабильности государства в период перемен.

Опыт, в области формирования системы кадрового обеспечения предприятий западноевропейских стран, показывает, что с начала 80-х гг. XX века управленческий аппарат столкнулся с серьезными проблемами. Вышеуказанные проблемы привели к возникновению качественных и количественных требований к работе персонала. В большинстве таких стран в результате децентрализации функций органов управления умножились и усложнились [3].

В некоторых странах, например, в Бельгии, на общенациональном уровне задача формирования системы кадрового обеспечения учреждений не ставится. Местные органы власти самостоятельно решают проблемы кадровой политики и обучения кадров. Преимущество такого варианта – невмешательства центра. Недостаток же в том, что система требований к подготовке кадров и ее качество различны в силу неодинакового финансового потенциала отдельных местных органов управления.

В Швейцарии, Великобритании система кадрового обеспечения организуется либо непосредственно национальными союзами местных органов управления, либо они интенсивно подключены к системе этой подготовки. Этот вариант позволяет местным органам оставаться в определенной самостоятельности, и в то же время, позволяет тем из них, которые находятся в трудном материальном положении воспользоваться помощью общенационального союза. При этом управление системой кадрового обеспечения остается в руках местных органов управления.

До 80-х XX века, в Голландии, система кадрового обеспечения учреждений ограничивалась рекрутированием рабочей силы и ее отбором.

В настоящее время, в Голландии, система кадрового обеспечения подчиняется целям организации, становится инструментом их достижения. Важным моментом является то, что в странах Западной Европы в формировании системы кадрового обеспечения учреждений существуют проблемы, для решения которых Комиссия Европейского Союза (ЕС) приняла Декларацию основных принципов кадровой политики региональных и местных органов управления.

Декларация является важным инструментом при решении проблем в системе управления персоналом, ее принятие стало важным шагом на пути формирования кадровой политики, а в частности вопросов кадрового обеспечения учреждений.

Реформирование системы управления организацией в России и других странах переходного типа, требует пристального внимания к проблеме морали в деятельности руководителей и служащих.

Так, в США существует развитое законодательство в области управленческой этики. Основными направлениями деятельности, здесь, являются: введение запретов с установлением санкций; получение информации о финансовом положении работников; гарантирование конфиденциальности; регулирование отдельных групп сотрудников.

Важным средством, позволяющим выработать общее руководство для этического поведения работников, является Кодекс этики, разработанный в 1924 г. Международной ассоциацией городского управления. Сегодня 36 штатов и большинство профессиональных ассоциаций США имеют свои Кодексы этики.

Необходимо подчеркнуть, что вопрос административной этики является одним из основных в формировании системы кадрового обеспечения организаций в США. Этические проблемы остро стоят во многих странах мира, и Россия в этом не исключение.

Необходимо отметить, что анализ зарубежного опыта в системе кадрового обеспечения организаций позволяет утверждать, что можно использовать ряд положительных наработок, в процессе кадрового обеспечения организаций России.

Особое внимание нужно обратить на тот факт, что обращение к зарубежному опыту может быть уместным, и в научном плане корректным, лишь при всестороннем его рассмотрении, анализе не только чисто «управленческой» проблематики, но и особенностей социально-политического развития тех стран, которые выступают в роли носителей изучаемого опыта [3].

Необходимо, также, учитывать, что Россия – многонациональная страна. Это значит, у системы кадрового обеспечения предприятий России должна быть внутренняя, только ей присущая функция: удовлетворять интересы страны в становлении, формировании нового общества. Очень важно, чтобы Россия на этом этапе умела воспользоваться тем потоком информации, который на нее обрушился в сфере кадровой политики и, в частности, в ее основном элементе – системе кадрового обеспечения предприятий.

Литература

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учеб. пособие. – Изд. 2-е. –М.: РАГС, 2005. – 224 с.
2. Государственная кадровая политика как фактор устойчивого развития / Устойчивое развитие в условиях глобализации: реализация стратегии ЮНЕСКО на вторую половину декады ООН по образованию для устойчивого развития (2010-2015): Труды Международной Конференции с участием кафедр ЮНЕСКО и

сетей ЮНИТВИН. 7-8 декабря 2010 года. г. Москва, Российская Федерация. Часть 5 / Под общ. ред. В.К. Егорова, В.М. Герасимова, М. А. Кашиной. – М.: РАГС, 2011, с. 200-207.

3. Нефедов В.А. Базовые дисфункции региональной кадровой политики на современном этапе развития России // Политические институты и процессы в современной России: состояние и тенденции развития. – г. Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2009.

ЯВЛЕНИЕ МОББИНГА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В.Е. Петрова,
студентка кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель **Н.В. Антоненко,**
старший преподаватель кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

На любом предприятии сформированы свои тип и правила поведения: как оформленные официально, так и неофициальные (неуставные). Одним из проявлений неуставного поведения является моббинг. Моббинг – это коллективный психологический террор, травля в отношении кого-либо из работников со стороны коллег, подчиненных или начальства на протяжении длительного времени, осуществляемые с целью заставить его/ее уйти с места работы [6, 12].

Сам феномен моббинга не нов, он существовал всегда. Впервые его описал австрийский учёный-биолог Конрад Лоренц, который говорил, что «В животном мире стадо травоядных иногда нападает на хищника». Первое исследование моббинга на рабочих местах в Швеции провёл психолог и учёный-медик Ханс Лейман в начале 1980-х. Затем во второй половине 1990-х он сформулировал определение этого явления.

В последние годы проблема моббинга становится особенно актуальной – когда страх потерять работу стал очень популярен, а желание сделать карьеру любой ценой уже никого не удивляет [5]. По данным специалистов, в развитых странах, эта проблема становится причиной снижения экономической эффективности бизнеса. Почти каждый двадцатый вновь нанимающийся на новое рабочее место подвергается моббингу. Но процент людей, которые продолжают свой трудовой путь и в дальнейшем подвергаются травле, в десятки раз больше. В таких странах как Германия, Франция и Швеция были приняты законы о моральном преследовании на рабочем месте, защищающие жертв моббинга. Во многих других странах такие законы только разрабатываются. А в нашей стране проблема моббинга все еще остается проблемой только тех людей, которые стали жертвами травли на работе.

Практически каждый человек, хотя бы один раз в своей жизни, сталкивался с этим явлением, так как моббинг встречается в любом коллективе людей, в основном на работе, но также встречается в армии, школах и даже в детских садах. Моббинг проявляется в бойкотах, придирках, насмешках, доносах на жертву либо в дезинформации, т.е. предоставлении заведомо ложной информации о ней.

Жертвами моббинга могут стать молодые специалисты, профессионалы со стажем, люди предпенсионного и пенсионного возраста. При этом моббинг в организации может быть двух видов: горизонтальный – «буллинг», когда психологический террор исходит от коллег (чаще всего такой вариант используют «более старые» сотрудники по отношению к новичку, или к самому руководителю, который по их мнению менее компетентен в профессиональных вопросах и не является лидером для своих подчиненных) и вертикальный – «боссинг», когда психологический прессинг исходит от начальства (он используется в том случае, если начальнику нужно освободить место для продвижения по службе кого-то другого или если руководитель хочет выжить сотрудника из организации по причине его личностных качеств).

Для того чтобы понять причины возникновения моббинга в коллективе мы провели опрос среди студентов 4-5 курсов высших учебных заведений и молодых специалистов, работающих в различных организациях г. Белгорода и Белгородской области.

Объем эмпирической выборки составил 70 человек. Мы получили следующие результаты: более половины опрошенных – 61% на вопрос «Чувствуете ли вы притеснение со стороны коллег или начальства?» ответили утвердительно, 36% – отрицательно, а 3% – затруднились ответить (рисунок).



Рис. Количество сотрудников, испытывающих притеснение на рабочем месте

Далее респондентам, ответившим положительно на первый вопрос, предлагалось ответить на следующий вопрос «В каких формах выражалось это притеснение в коллективе?». В ответ было получено несколько вариантов проявления моббинга:

- предоставление заведомо ложной информации;
- незаслуженное лишение премиальных выплат;
- нежелание прислушиваться к их предложениям;
- подача неполной информации о положении дел;
- предъявление завышенных требований;
- препятствие со стороны некоторых руководителей в использовании возможности посещать курсы повышения квалификации.

В результате таких притеснений со стороны коллег и начальства, у части респондентов (порядка 68%) снижался уровень мотивации к работе, вплоть до отказа работать в данной коллективе/организации, появлялась излишняя нервозность и психосоматические реакции.

Исследователи организационного поведения показывают, что от притеснений со стороны коллег или начальства никто не застрахован. И причины могут быть самыми разными. Например, такими как:

- 1) зависть (к более молодому или удачливому коллеге);
- 2) стремительный карьерный рост одного из сотрудников в коллективе;
- 3) уровень интеллекта сотрудника, который может намного превышать уровень образования окружающих его людей. Его умственные способности выделяются на фоне других сотрудников, что также делает его «врагом» в трудовом коллективе, ведь он не подходит под сложившиеся групповые клише;
- 4) манера одеваться или разговаривать (обществу трудно воспринимать тех, кто каким-либо образом выделяется или отличается);
- 5) «кумовство» (в определенном коллективе работают родственники, которые воспринимают новичка как посягателя на территории или ресурсы, зачастую рассматриваемые ими как собственные)

б) неприятие черт характера и привычек другого человека (в поведении каждого человека можно найти то, что может раздражать, например: стиль речи, манера обращения к собеседнику, привычка переспрашивать, обращение с предметами, неряшливость и т.д.);

7) сплетни со стороны коллег, которые могут привести не только к обсуждению различных форм поведения сотрудника, кривотолкам и косым взглядам, но и к конфликтам с начальством, которые могут закончиться увольнением;

8) страх некоторых сотрудников быть «подвинутым», потерять авторитет (сотрудник боится, что «любимчик начальства» может занять его место или продвинуться по служебной лестнице быстрее него).

Перечисленное выше позволяет сделать вывод о том, что жертвы моббинга чаще всего вызывают у агрессоров зависть, страх и раздражение.

Последствия моббинга в профессиональной деятельности выражаются в уходе с работы, неврозах, психических заболеваниях, инфарктах и даже суициде. Кроме того, пребывание в постоянном стрессе может привести к потере мотивации, снижению производительности труда, ошибкам при выполнении рабочих заданий, неспособности сосредоточиться на работе, и все это также может привести к увольнению.

В научных исследованиях обнаруживается несколько рекомендаций, позволяющих новичку в коллективе не стать объектом моббинга. Перечислим некоторые из них:

- не провоцировать конфликтные ситуации и избегать участи я в них;
- проявлять доброжелательность в общении со всеми сотрудниками (как правило, на уважительных, позитивных и обаятельных людей моббинг не направляют);
- соблюдать традиции коллектива, принимать участие во всех корпоративных мероприятиях;
- проявлять профессионализм в исполнении трудовых обязанностей;
- добросовестно исполнять порученные дела, обязанности. В случае возникновения конфликта, начальник скорее примет сторону новичка, если тот выполняет поручения качественно, и не захочет терять ценного сотрудника;
- первое время на рабочем месте следует избегать выделяться из коллектива, демонстрировать отличные формы поведения или проявления эмоциональных реакций.

Признаки моббинга в коллективе вызывают разную реакцию у руководителей. Иногда начальство старается не замечать их, а иногда – поощряет соперничество среди сотрудников, действуя согласно принципу «Разделяй и властвуй». В любом случае, у руководителя может возникнуть иллюзорное ощущение контроля, тогда как реальное притеснение будет приводить к негативным последствиям, как для сотрудников, так и для самой организации в целом.

К сожалению, в настоящее время регистрируется все больше проявлений моббинга со стороны начальства, в связи с тем, что руководство использует его как средство обеспечения дисциплины на рабочем месте, т.е. придирки и обвинения считаются хорошим средством для поддержания порядка в организации.

В связи с этим, важными являются меры предотвращения моббинга в коллективе, реализуемые руководством организации. Безусловно, необходимость предупреждения и разрешения возникающих противоречий и споров, приводящих к деструктивным последствиям, становится во главу угла. Руководителям рекомендуется:

- проводить мероприятия, направленные на объединение коллектива для достижения целей организации;
- не демонстрировать открытое предпочтение одного из сотрудников. Таким образом, руководитель сможет избежать одну из главных причин моббинга – боязнь подчиненных потерять расположение начальства или заработанное в коллективе положение;
- не поддерживать действия сотрудников, связанные с дискредитацией или любым иным притеснением коллег-новичков;

- стараться проводить мероприятия, которые позволять сотрудникам лучше узнать друг друга или познакомиться с новым коллегой;
- поддерживать показатели социально-психологического климата в коллективе на достаточно высоком уровне.

Однако чаще всего работодатели не стремятся удержать сотрудника, подвергнувшегося моббингу и решить возникшие проблемы; увольнение жертвы моббинга и его виновника, становится для многих более легким решением, которое часто приводит к потере ценного сотрудника. Решение руководителя разобраться в ситуации, взвесить последствия сложившихся обстоятельств и разрешить конфликт, становится более эффективным, нежели игнорирование проблемы или увольнение сотрудников.

В заключении можно сказать, что в организациях, где коллектив использовал психологический прессинг в отношении коллег или начальства, искоренить моббинг достаточно тяжело. После того, как коллектив добивается желаемого результата, т.е. увольнения первой жертвы, начинается поиск новой. Чтобы в дальнейшем исключить отрицательное воздействие одних сотрудников на других, необходимо проводить в коллективе мероприятия, направленные на их объединение для достижения определенной цели. Существует множество процедур, позволяющих достичь этого, одна из которых – тимбилдинг (от английского team building, буквально – «строительство команды»). Тимбилдинг рассматривается как особый тип мероприятий для сотрудников, позволяющий формировать сплоченный, работоспособный коллектив. Практические исследования показывают, что чем больше компания и количество ее отделов и департаментов, тем сильнее она нуждается в сплочении коллектива [1].

Литература

1. Боков, Р. Тимбилдинг: постройте свой коллектив [Электронный ресурс] / Боков, Р. Шумович, А. // "Большой Консалтинг": электронный журнал. – 2013. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/practice/chose_in_action.shtml
2. Дружилов, С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций [Электронный ресурс] / Дружилов, С.А. – 2011. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17>
3. Евтихов, О.В. Моббинг: фазы развития и его профилактика [Электронный ресурс] / Евтихов, О.В. Элитариум. – 2010. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2010/11/24/mobbing_profilaktika.html
4. Кичкаев, В. Буллинг. Офисные хулиганы [Электронный ресурс] / Кичкаев, В. // «Отдел кадров»: электронный журнал – 2005. -Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/bulling.htm>
5. Моббинг – проблема современных коллективов [Электронный ресурс], 2013. URL: http://sos-secretar.ucoz.com/news/mobbing_problema_sovremenny_kollektivov/2013-11-15-21
6. Моббинг: травля на рабочем месте [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.medportal.gomel.by/mobbing-in-the-workplace-travlya.html>
7. Моббинг [Электронный ресурс]// "Российская газета" – Федеральный выпуск №5139 – 2010. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/03/24/mobbing.html#comments>
8. Моббинг: Как выжить в офисных 'джунглях' социологии [Электронный ресурс]: 2005. – Режим доступа: http://emigration.russie.ru/news/8/9352_1.html
9. Моббинг и боссинг на работе: что такое и как бороться [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.info-arch.ru/mobbing-bossing-na-rabote-cto-takoe-kak-borotsya/>
10. Моббинг в организации, его виды и причины возникновения [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/mobbing-v-organizacii-ego-vidy-i-prichiny-vozniknoveniya>
11. Моббинг: психологический террор на рабочем месте [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10496>
12. Дэвэнпорт, Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? [Электронный ресурс] / Дэвэнпорт, Н. // «Отдел кадров»: электронный журнал. – 2005. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/mobbing.htm>

СРАВНЕНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В БИЗНЕСЕ РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ РЫНКОВ

А.А. Соколова,
студентка кафедры менеджмента организации
института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **И.В. Шавырина,**
кандидат социологических наук,
доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

В любой литературе, тематика которой затрагивает экономику, становится популярным применение слова «инновация». Стоит понимать, что значение этого слова велико, и инновации играют большую роль в развитии предприятий, следовательно и рынков. В зарубежных странах малый и средний бизнес представляют собой главную сферу занятости населения, способствуют развитию инновационного потенциала экономики, поиска и внедрения новых форм деятельности производства, а также сбыта и финансирования. Применение инноваций становится одним из самых лучших инструментов для достижения лидерства на рынках города, региона, страны, а так же на мировом рынке.

В современной мировой экономике насчитывается примерно 50 миллионов разнообразных предпринимательских структур, из которых 68% относятся к малому бизнесу. В России действует около 1,5 миллионов различных фирм, примерно столько же их в Польше, Чехии, Венгрии, Словакии, Болгарии и Румынии.

Однако если сравнивать состояние малого бизнеса в России и в развитых странах, то, например, в странах Европейского Союза насчитывается 23 миллиона малых предприятий, которые обеспечивают 70% занятости в частном секторе, дают 57% общего оборота и 53% добавленной стоимости. Свыше 20 миллионов фирм функционирует в Соединенных Штатах Америки (данные без учета сельскохозяйственных структур). Примерно 5 миллионов фирм – в государствах не входящих в Европейский союз – Канаде, Австралии, Новой Зеландии, Азии (без Японии), на Ближнем и Среднем Востоке и в Африке.

Становится очевидным, что малое предпринимательство в России нуждается в развитии и государственном регулировании. Следует заметить, что благодаря усилиям Правительства РФ, в России принимаются определенные меры по поддержке и развитию инноваций в малом предпринимательстве.

Российская модель взаимодействия малого и крупного бизнеса имеет свою специфику, обусловленную ходом развития экономических реформ, которая заключается в том, что в складывающемся экономическом симбиозе предприятий значительная доля нагрузки на первоначальном этапе ложилась на малые предприятия, что зачастую обеспечивало "выживание" крупных фирм. Эта тенденция не преодолена полностью и до сих пор.

Следовательно, роль малого бизнеса в России нельзя оценивать традиционным образом, например, только по количественным показателям. Такая оценка будет поверхностной. Малое предпринимательство как особый сектор общественного производства имеет в нем весьма незначительный удельный вес. Его большая часть находится в теневой экономике и не отражается официальной статистической отчетностью, хотя и определяет условия выживания значительной части общественного производства [3].

Неслучайно, именно внедрение инноваций в малое предпринимательство РФ в настоящий момент считается одним из важнейших направлений решения экономических и социальных проблем на федеральном и региональном уровне.

В условиях углубления процессов разделения труда под влиянием глобализации количество малых фирм в РФ постоянно растёт. Можно проследить следующую

закономерность: чем больше эффективно работающих конкурентоспособных малых предпринимателей в промышленности, строительстве и инновационной сфере, тем больше вклад сектора малого предпринимательства в ВВП и выше темпы экономического роста. В связи с этим укрепление экономического и инновационного потенциала государства начинается с локальных рынков, способствующих росту благосостояния населения.

Зарубежный опыт показал, что в сфере малого предпринимательства осуществляется большая часть всех инноваций, что способствует научно-техническому прогрессу и формированию "среднего класса" как важнейшего фактора социальной и политической стабильности общества.

Развитие малого бизнеса рассматривается в качестве мощного экономического и социального противодействия нищете и терроризму. В развивающихся государствах малый бизнес считается решающим фактором, способным снизить остроту таких социальных проблем, как бедность и безработица (Индия, Албания, Бразилия).

Малый и средний бизнес в большинстве ведущих стран способствовал политической и социально-экономической стабилизации, а также:

- созданию среднего класса (Франция, Великобритания, Бельгия, Германия, Канада, Испания);
- преодолению рецессии (Израиль, США);
- созданию новых рынков (Мексика, Канада, Сингапур, Япония);
- последовательному проведению реформ (Китай, Польша, Чехия, Венгрия, Словакия).

Международная организация труда подготовила по заказу российского правительства доклад под названием «Социальные последствия вступления России во Всемирную торговую организацию». В докладе раскрываются как выгоды, которые может получить Россия в перспективе от полноценной интеграции в мировую экономику, так и ее проблемы. Отмечается, что экономика многих регионов по уровню развития малого предпринимательства не готова к вступлению во Всемирную торговую организацию. В этой связи чтобы предотвратить рост безработицы в машиностроении, легкой, пищевой и других отраслях промышленности необходимо развивать малое предпринимательство, прежде всего в сфере высоких инновационных технологий и производства товаров и услуг, комплектующих изделий и деталей с высокой добавленной стоимостью. Таким образом, развитие малого предпринимательства на региональном уровне является одним из условий полноценной интеграции экономики России в мировую экономику [3].

Системы поддержки и развития малого бизнеса в ведущих странах перешли в фазу обновления и саморегуляции. Безусловно, результат определяет не столько рост числа малых предприятий, сколько освоение новых инновационных технологий и решение адресных социальных задач по увеличению количества молодежных, женских и индивидуальных предприятий, а также по поддержке малых и средних экспортеров. В этих странах создана система банков, фондов, инновационных центров и научных парков, работающих на развитие малого и среднего предпринимательства.

Необходимость децентрализованной поддержки определяется объективно ограниченными финансовыми ресурсами государства. Даже в условиях развитой рыночной экономики децентрализованная поддержка является более мощным фактором мотивации развития малого инновационного предпринимательства в сравнение с государственной.

Государство может и должно содействовать активизации рассматриваемого направления поддержки, используя для этого различные законодательные и экономические инструменты:

- налоговые льготы крупному бизнесу, участвующему в соответствующих программах;
- условия распределения государственного заказа, предполагающие обязательное привлечение крупными компаниями малых в качестве субподрядчиков;

- механизм финансовых гарантий банкам и страховым компаниям, паевое участие в развитии венчурной деятельности с участием малых предприятий.

Большое влияние на развитие малого инновационного предпринимательства оказывает налогообложение. Определяя объём взимаемых налогов с субъектов малого предпринимательства, государство оказывает воздействие на объём финансовых ресурсов, используемых субъектами малого предпринимательства.

Зарубежный опыт некоторых отдельных стран, например, США, Канады, Италии, Аргентины, Бразилии весьма наглядно показывает, как можно эффективно сочетать упрощенную систему налогообложения для индивидуальных предпринимателей и семейного бизнеса с системой налогообложения для определенных видов деятельности в форме единого налога на вмененный доход.

Таким образом, на основе анализа зарубежного опыта мы можем сказать, что применительно к России, поддержка малого предпринимательства является необходимым элементом экономической политики государства, позволяющая реализовать его регулирующие и социальные функции [1].

Анализируя опыт развивающихся стран, отметим, что основными методологическими требованиями к организации государственной поддержки малого предпринимательства являются недопустимость концентрации в распоряжении одного (или нескольких зависящих друг от друга ведомств) всех направляемых на эти цели ресурсов. А также необходимость выделения приоритетных с позиции общественных интересов направлений малого инновационного предпринимательства и создание для его развития особо льготных условий.

Считаем целесообразным широкое использование в России программно-целевого подхода, предполагающего осуществление разнообразных целевых программ поддержки малого инновационного предпринимательства федерального и регионального уровня.

Также на данном этапе в России необходимо наличие государственных банков, специально созданных для участия в программах поддержки малого предпринимательства, деятельность «бизнес-инкубаторов».

Для реализации своего потенциала государственная поддержка должна осуществляться одновременно по нескольким направлениям, что позволит охватить ею все отрасли малого предпринимательства: сферу реального производства – через механизм субподряда, сферу обращения – через механизм франчайзинга, сферу прикладной науки – через механизм венчурных контрактов.

В российских условиях взаимодействие крупного и малого предпринимательства исключительно важно для перевода экономики на инновационный путь развития, что требует постоянных контактов участников инновационного процесса, позволяющих корректировать научные исследования, опытно-конструкторские разработки и производственный процесс. Такое взаимодействие имеет свои особенности, обусловленные корпоративными интересами, которые обеспечивают инновационную интеграцию любых организаций независимо от их величины [2].

Для существенного подъема российской экономики необходимо содействовать максимальному увеличению числа малых инновационных предприятий в производственной сфере, стимулировать развитие взаимосвязей между малым, средним и крупным промышленным бизнесом, творчески использовать соответствующий зарубежный опыт. Всё это должно стать составной частью общей политики в сфере реструктуризации отечественной экономики, поскольку предпринимательство в целом, независимо от своих масштабов, представляет собой единый и взаимосвязанный процесс.

Литература

1. Анисимов, Ю. Инновационный менеджмент: учеб. пособие / Ю. Шипилов, И. Ткаченко – М. : Наука, 1997. – 226 с.
2. Анисимов, Ю. П. Организация и управление нововведениями : учеб. пособие / Ю.П. Анисимов, С. Н. Карун – М. : Дело, 2007. – 128 с.

3. Завлин, П. Н. Инновационный менеджмент / П. Н. Завлин // Инновационный менеджмент – М: Центр исследований и статистики науки, 2001. – С. 25-29.

4. Трофимов, Ю. Г. Особенности бизнеса на примерах зарубежной экономики / Ю. Г. Трофимов. – М. : Маяк, 2008. – 172 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ В КОМПАНИИ

Н.С. Степкина,

студентка кафедры управления персоналом

Института управления, НИУ «БелГУ»,

Научный руководитель **Е.И. Бабинцева,**

кандидат экономических наук,

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Многим российским компаниям предстоит в ближайшем будущем подобрать для себя такую модель управления инновационным развитием, которая могла бы изменяться в соответствии с рынком и при этом способствовать формированию в организации микросреды для реализации ее сотрудниками своего творческого потенциала.

В советские времена, на предприятиях был только отдел кадров, который занимался исключительно приемом на работу сотрудников и ведением кадровой документации. Кадровой же политике, внимания не уделялось и службы управления персоналом просто не существовало. А такие понятия, как построение карьеры, развитие персонала и продвижение – вообще отсутствовали.

В настоящее время существует несколько инновационных направлений для работы с кадрами [1]:

- управление деловой карьерой;
- развитие персонала.

На сегодняшний день большинство организаций функцию по обучению своих сотрудников взяло на себя. Устанавливаются долговременные и постоянные связи с организациями, которые занимаются обучением, создаются и действуют на постоянной основе центры, специализирующиеся именно на обучении персонала. Руководство предприятий усвоило, что для успешного движения их бизнеса и достижения нужных целей просто необходим непрерывный процесс обучения персонала.

Что бы начать обучение, прежде всего, необходимо выявить все несоответствия между реальной компетентностью сотрудника и требуемым уровнем необходимой квалификации.

На основе этих данных и на основе потребностей, формируется бюджет, который необходим для обучения сотрудников. Обязательно нужно сформировать и критерии, по которым можно оценить эффективность проводимого обучения.

Любая организация, рассматривает свои затраты на обучение, как выгодное вложение своего капитала в квалификацию сотрудников, поскольку в дальнейшем им хочется получить полную отдачу в виде повышения эффективности их работы.

Что же такое инновация? Это, прежде всего, – нововведение, новшество, которое осваивается и внедряется. А что же такое инновации в кадровой работе в настоящее время?

Прежде всего, изменился подход к самому персоналу, это теперь инновационный подход. Каждый сотрудник – это теперь индивидуальность, а не просто серая масса, выполняющая свою работу.

Современные менеджеры по персоналу, которые видят в каждом сотруднике индивидуальность, разрабатывают эффективные системы аттестации, занимаются разработкой системы мотивации работников, управляют деловой карьерой своих сотрудников и т.п. [2].

Но самое главное в компании – это умение создать особую инновационную атмосферу.

Примером введения инноваций, может служить опыт компании «Sony»: её успех, во многом связан с тем, что управление обладает способностью к сотрудничеству. Компания уважительно относится к мнению своих сотрудников и это позволяет ей успешно развиваться и находить истину в спорных вопросах. Система поощрения, стимулирует работников, и они стремятся вносить новые рационализаторские предложения. Цифры говорят сами за себя: на каждого работника фирмы приходится в среднем до 10 рационализаторских предложений. На фирме есть традиция – в конце каждой недели работникам вручают конверты с премиями за новаторские предложения. Следует заметить, что премии получают и те сотрудники, чьи предложения были отвергнуты. Это важнейшее звено системы мотивации компании – поощрять инновационное мышление персонала [3].

Рассмотрим опыт формирования инновационной среды в компании на примере ОАО «Ангстрем».

Управление инновационным кадровым потенциалом в ОАО «Ангстрем» осуществляется по двум основным направлениям [5]:

- поиск сотрудников, уже зарекомендовавших себя в качестве инноваторов;
- подготовка молодых специалистов путем создания инновационной рабочей атмосферы.

Задачей дирекции по персоналу стало обеспечение компании такими кадрами, которые имели бы гибкое конструктивное мышление и творческое воображение, нацеленное на развитие предприятия.

Для реализации намеченной цели компания ОАО «Ангстрем» предпринимает следующие шаги:

1) При выборе кандидатов на позиции, требующие нестандартного подхода к работе, помимо традиционных интервью и опросов стали проводиться деловые игры, направленные на определение их инновационного потенциала. Кроме того, при выборе претендентов на руководящие позиции как из числа сотрудников предприятия, так и со стороны обязательно проводятся деловые игры, построенные по принципу «что бы я сделал, если бы меня назначили на должность...».

2) При подборе работников на позиции в дирекцию по науке извне специалисты по персоналу отдают предпочтение кандидатам, имеющим background (профессиональный опыт) в компаниях, являющихся мировыми лидерами в области инноваций. Особенно интересны для предприятия потенциальные сотрудники с опытом работы за границей в глобальных транснациональных Hi-tech (высокотехнологичных) корпорациях.

3) В настоящее время на предприятии ведется активная работа по привлечению молодых кадров. Для этого проводятся такие мероприятия, как «Ярмарка вакансий», «День карьеры», «День открытых дверей», в рамках которых организуются экскурсии на предприятие. Дирекция по персоналу ведет работу с вузами.

4) Используя советский опыт по поиску талантов начиная со школы, специалисты дирекции по персоналу организовали взаимодействие с рядом средних, средне специальных и высших учебных заведений с целью отслеживания на ранних стадиях становления ребят с нестандартным мышлением по профильным техническим дисциплинам. Потенциально интересным школьникам предоставляют возможность поступления в вуз на коммерческой основе. Предприятие полностью берет на себя оплату обучения. По окончании обучения специалист обязан отработать в компании от трех до пяти лет, в зависимости от полученной специальности и затраченных на него средств. Занятия ведутся в группах по специальным целевым программам. Уже с первого года обучения преподается курс, специально разработанный для ОАО «Ангстрем». В процессе обучения помимо вузовских преподавателей задействованы специалисты предприятия, а

студенты имеют возможность с самого начала обучения проходить производственную практику в условиях реально действующего завода.

5) В компании налажена передача опыта ветеранов производства молодым кадрам. Активно внедряется наставничество на рабочих местах. За адаптацией нового работника наблюдает сотрудник отдела развития персонала посредством еженедельного мониторинга, включающего: опрос наставника, самого молодого специалиста и его коллег по работе; анализ и оценку выполнения плана работ молодого специалиста в течение трех месяцев [5].

В целях внедрения инновационного мышления на предприятии HR-отделу была поставлена задача подобрать такую программу развития, которая была бы полезна и интересна как ветеранам производства, так и молодым сотрудникам. В результате проведенного сравнительного анализа множества программ по развитию креативности и инновационного мышления дирекция по персоналу и топ-менеджмент компании остановили свой выбор на ТРИЗ (теории решения изобретательских задач).

ТРИЗ рассматривает творчество как точную науку, а изобретательство – как профессию, суть которой заключается в решении точных задач с постановкой и анализом проблемы, алгоритмом ее решения и получением требуемого результата в определенный промежуток времени. Эта отечественная методология направленного творческого поиска, понятная для российского мышления и доступная для применения. Эта ТРИЗ экспортируется ее создателями на мировые интеллектуальные рынки. Другими словами, иностранные специалисты обучаются у российских теории решения изобретательских задач [4].

Бизнес-тренер Павел Сурков разработал программу по ТРИЗ. Она включает три модуля:

- двухдневный тренинг по развитию творческого воображения;
- пятидневный интерактивный семинар-практикум по решению изобретательских задач;
- обучение разработке инновационной стратегии развития продуктовой линейки и инновационных продуктов.

В апреле-мае 2012 г. Были проведены три пилотных тренинга. В результате обучения было получено более сотни перспективных идей, которые в ближайшем будущем станут ноу-хау компании.

Помимо обучения методике ТРИЗ дирекция по персоналу ведет активную работу по созданию творческих команд из сотрудников, способных решать инновационные задачи, а также внедряет систему поощрения активного творчества.

С 1 апреля 2011 г. Генеральный директор ОАО «Ангстрем» своим решением ввел право «предложения безумных идей». Теперь любая, даже самая фантастическая, идея, направленная на инновационное развитие предприятия, поощряется грамотами и патентами.

Напротив проходной предприятия установлен контейнер для сбора рационализаторских предложений и новаторских идей, направленных на улучшение и развитие компании и выпускаемой ею продукции.

Несмотря на то, что инновационный проект был запущен в компании недавно, уже получен первый экономический эффект: один из технологов, работающих на производстве, на основе знаний, приобретенных в рамках тренингов по инновациям, внес рационализаторское предложение, позволившее компании ежемесячно экономить более 250 тыс. рублей. С финансовой точки зрения этот факт уже оправдывает привлечение сторонних консультантов и время, потраченное сотрудниками на проведение тренингов [5].

Пока еще рано говорить о полном принятии дирекцией по персоналу совместно с внешними консультантами всевозможных мер по внедрению инновационного мышления среди сотрудников. Скептическому настрою подвержены представители «возрастного» персонала (имеют место прецеденты активного и пассивного несогласия с

мероприятиями, направленными на внедрение инновационного мышления). Как показала практика, наиболее действенными инструментами, позволяющими изменить подобное восприятие нововведений, служат получение результатов от их реализации и наглядная демонстрация таковых. Зато на предприятии существенно возросла инновационная активность среди научных сотрудников, что выражается в увеличении числа полученных рационализаторских предложений за период с начала внедрения проекта по формированию инновационного мышления на 35%. Развитие инновационного мышления удовлетворяет потребность сотрудников в получении актуальных знаний, что, в свою очередь, способствует разработке новых для компании продуктов и расширению рынков сбыта.

Литература

1. Зленко, Н.С. Иллюзии внедрения инноваций / Н.С. Зленко, П.Н. Кульгин // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – №8. – С. 34-39.
2. Букович, У. Управление знаниями, руководство к действию: пер. с англ. / У. Букович, Р. Уильямс. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 226 с.
3. Друкер, П.Ф. Инновации и предпринимательство / П.Ф. Друкер. – М. : Экономика, 1992. – 219 с.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. – 312 с.
5. Толпыкин, И.Н. Формирование инновационной среды в компании / И.Н. Толпыкин // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – №12. – С.145-152.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО МЕТОДА ПРИ РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)

О.И. Фомина,

студент кафедры мировой экономики
Института экономики, НИУ БелГУ»,

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

кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом Института управления, НИУ «БелГУ»

Проблемы занятости и безработицы, а так же их своевременное решение, являются актуальными элементами комплексного преобразования российской экономики. Постоянные колебания спроса и предложения рабочей силы на рынке труда наглядно демонстрируют свою подчиненность от совокупности множества факторов: развития экономических, инвестиционных и миграционных процессов, демографической ситуации в регионе, реализации мер государственной политики в области поддержки занятости населения [1]. Все эти факторы актуальны как на общегосударственном уровне, так и на повестке дня региона.

Рынок труда Белгородской области за временный период с 2008 по 2013 годы формировался под воздействием процессов, постоянно происходящих в экономике, в том числе и в сфере занятости населения. В 2012-2013 гг. рынок труда региона существовал в более благоприятных условиях в сравнении с предыдущими тремя кризисными годами, так же наблюдались позитивные сдвиги в социально-экономическом развитии Белгородской области, которые характеризовались увеличением объемов производства продукции, объемов продаж, прибыли, подъемом инвестиционной деятельности, что, в следствие, спровоцировало увеличение спроса на рабочую силу.

Согласно данным выборочного обследования, проведенного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области, численность экономически активного населения (ЭАН) Белгородской области в 2012 году составила 786,7 тыс. человек, что на 7% (51,4 тыс. человек), больше, чем в 2008 году. Общая численность безработных (по методологии МОТ) снизилась на 3,6% (1,1 тыс. человек), и составила 29,5 тыс. человек (табл. 1) [5, 6].

Численность экономически активного населения и безработных Белгородской области

	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Экономически активное население	761,2	791,4	779,3	766,7	786,7	777,5
Безработные	29,6	37,4	40,6	33,2	29,5	32,2

(*по итогам октября 2013 г.)

Общий уровень безработицы (по методологии МОТ) на 1 января 2014 года равен 4,2%, что аналогично периоду 2008 года [5].

Рациональное проведение государственной политики в области содействия занятости населения – один из приоритетов стратегии социально-экономического развития региона. В результате принятых антикризисных мер (в 2009 – 2013 годах) в значительной мере удалось стабилизировать положение на региональном рынке труда и не допустить неуправляемого роста числа безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения (рис.), а так же добиться уменьшения напряженности на рынке труда, снижения объемов неполной занятости и обеспечения государственных гарантий гражданам, потерявшим работу в порядке массового увольнения.



Рис. Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости населения Белгородской области

В современной ситуации недостатка квалифицированных рабочих кадров одной из основных проблем остается организация работы по профессиональному ориентированию граждан, а так же возможности доступа к дополнительному профессиональному образованию. В структуре выпускников учреждений профессионального образования сложилась следующая картина: доля выпускников с высшим образованием составляет 69%, средним профессиональным образованием – 18%, начальным профессиональным образованием – 13%. При этом число вакансий, заявленных в 2012 году в службу занятости населения Белгородской области для замещения рабочих профессий, составило 73574 (83% от общего числа вакансий) [2].

Анализируя ситуацию рынка труда Белгородской области и её конкурентных преимуществ и недостатков, необходимо учитывать большую совокупность внутренних и внешних факторов. Наиболее существенные факторы определены по четырём категориям SWOT-анализа (табл. 2) [3].

SWOT-анализ состояния рынка труда Белгородской области
(2013 год)

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
<ul style="list-style-type: none"> - сохранение сравнительно высокой доли регулируемого сегмента на рынке труда; - понижение уровня регистрируемой безработицы; - наличие потенциальных возможностей для удовлетворения потребностей участников рынка труда. 	<ul style="list-style-type: none"> - превалирование в числе незанятого населения граждан, не способных выдержать конкуренцию в профессионально-квалификационном разрезе; - недостаточно эффективный комплекс мер государственной поддержки самозанятости безработных; - чрезмерная детализация административных регламентов по оказанию государственных услуг.
Возможности (O)	Угрозы (T)
<ul style="list-style-type: none"> - положительные тенденции государственной политики, направленной на формирование трудовых ресурсов, их развитие, повышение мобильности, защиту рынка труда; - увеличение количества населения, занятого в экономике; - возможности развития спроса и предложения на рынке труда. 	<ul style="list-style-type: none"> - риск возможных кризисных ситуаций в экономике области; - риск упадка мотивации занятости граждан и невозможности обеспечения всего населения работой в соответствии с квалификацией; - риск применения нормативно-правовых и финансовых барьеров в предоставлении государственных услуг в сфере занятости населения.

Существующие проблемы рынка труда региона обуславливают необходимость решения задач по обеспечению экономики и социальной сферы квалифицированными трудовыми ресурсами, а так же содействию занятости населения способом повышения эффективности рынка труда. Решение таких проблем потенциально возможно только путем совместных усилий органов государственной власти области, органов местного самоуправления, общественных объединений, а так же всех заинтересованных в этом организаций и при использовании программно-целевых методов в рамках государственной программы. Постановлением Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 г. № 527-ПП была утверждена государственная программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» [3].

Реализация программы направлена на осуществление государственной политики в сфере занятости населения, ее детализацию на региональном уровне с учетом всех условий Белгородской области, а также на решение характерных вопросов занятости населения. В указанном периоде управлением по труду и занятости населения Белгородской области будет осуществляться работа по увеличению продуктивности проводимых мероприятий по содействию реализации прав граждан на полную и свободно избранную занятость за счет более адресного и гибкого механизма финансирования и осуществления государственных услуг в регионе; координации государственной программы с программами социально-экономического развития области, а также инвестиционными и социальными программами; предоставления государственных услуг в области занятости населения в электронном виде в рамках проекта «электронное правительство».

Реализация государственной программы позволит:

- повысить уровень занятости населения;
- обеспечить занятость высвобождаемых работников и сократить время их пребывания в качестве безработных граждан;
- обеспечить повышение качественного состава трудовых кадров за счет увеличения доли граждан с профессиональным образованием, повышения соответствия его профессионально-квалификационной структуры потребностям экономики области;
- повысить уровень профессиональной и территориальной мобильности населения, урегулировать приток иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики Белгородской области;
- уменьшить структурные несоответствия спроса и предложения на рынке труда;

- стабилизировать и улучшить ситуацию на рынке труда Белгородской области в целом и в большинстве муниципальных образований области, а так же достичь минимума числа муниципальных образований, имеющих значения уровня безработицы выше среднеобластного показателя;

- создать оптимальную структуру занятости, повысить ее эффективность путем повышения качества рабочих мест.

Осуществление данной государственной программы обещает нашему региону к 2020 году трудоустроить не менее 70% численности граждан, которые обратились за помощью в трудоустройстве, а так же обеспечить уменьшение разрыва между общей и регистрируемой безработицей.

Реализация государственной программы осуществляется за счет средств федерального бюджета, областного бюджета [3]. Общий объем финансирования государственной программы составляет 4300109,0 тысяч рублей, в том числе за счет средств:

- федерального бюджета – 2467983,0 тысяч рублей;

- областного бюджета – 1826617,0 тысяч рублей.

Реализация государственной программы позволит к концу 2020 года достигнуть следующих конечных результатов [3]:

- снижения уровня общей безработицы (рассчитывается по методологии МОТ) до 3,7%;

- поддержание уровня регистрируемой безработицы не выше 1,1%;

- снижение коэффициента напряженности на рынке труда до 0,7 ед.;

- снижение численности пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом до 1,800 ед. в расчете на 1 тыс. работающих.

Приоритетными направлениями программы должны стать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан. Необходимо обеспечить сбалансированность профессионального образования и спроса на рабочую силу, стимулировать экономическую активность населения. Данные меры позволят снизить напряженность на рынке труда, сохранить и развить кадровый потенциал в соответствии с перспективными потребностями экономики и достичь установленных результатов.

Литература

1. Гуртов, В.А. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг регионов России / В.А. Гуртов. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. – 408 с.

2. Краткие итоги деятельности управления по труду и занятости Белгородской области [Электронный ресурс]. URL : <http://www.bel-zan.ru/> (дата обращения: 12.02.2014).

3. Постановление Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 г. № 527-ПП «об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс]. URL : <http://www.garant.ru/hotlaw/belgorod/524263/#review> (дата обращения: 08.02.2014).

4. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.

5. Численность безработных Белгородской области [Электронный ресурс]. URL : http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/ru/ (дата обращения: 13.12.2013).

6. Численность экономически активного населения Белгородской области [Электронный ресурс]. URL : http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/ru/ (дата обращения: 13.12.2013).

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

В.Е. Бежина,
студентка кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель **И.А. Гулей,**
ассистент кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Повышенный интерес к данной проблеме обусловлен, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

Когда речь идет о социально-психологическом климате коллектива, подразумевается следующее:

1. Совокупность социально-психологических характеристик группы;
2. Преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;
3. Характер взаимоотношений в коллективе;
4. Интегральная характеристика состояния коллектива.

Рассмотрим такие понятия как благоприятный и неблагоприятный социально-психологический климат.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации и т.д.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом [1].

Роль социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем, как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат

выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива. Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. Дальнейшие рассуждения будут напрасны без рассмотрения такого феномена как «благоприятный коллектив» как ресурс повышения социально-психологического климата.

Итак, важнейшими признаками благоприятного коллектива являются:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающегося всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;

Таким образом, характер трудового коллектива зависит от уровня группового решения, установлено, что между состоянием трудового коллектива развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь.

В целом можно выделить следующие основные факторы формирования психологического климата:

1. Характер производственных отношений того общества, составной частью которого является данная группа;
2. Содержание, организация и условия учебной деятельности;
3. Особенности работы органов управления и самоуправления организации;
4. Характер руководства;
5. Степень совпадения официальной и неофициальной структуре группы [2].

Для определения роли социально-психологического климата в коллективе, авторами данной статьи было проведено исследование на 5 предприятиях Белгородской области. Выборочная совокупность исследования формировалась как стратифицированная и многоступенчатая. Общее количество респондентов составило 94 человека, из которых 14 руководителей, 57 специалистов и 23 рабочих.

Результаты исследования позволили выявить следующие закономерности:

1. В результате исследования было выявлено, что трудовой коллектив определяется доминирующей ролью неформальных взаимоотношений при малозначимом влиянии стиля руководства руководителя на этот процесс. На поведение группы влияет взаимная поддержка и характер эмоциональных связей между сотрудниками, то есть неформальная структура отношений.

2. На эффективность функционирования группы существенное влияние оказывает организация морального и материального стимулирования деятельности персонала, а также организация мероприятий, направленных на повышение стрессоустойчивости и снижение негативных последствий, отражающихся на нервно-психическом состоянии, что, в конечном счете, окажет существенное влияние на улучшение межличностных отношений в коллективе.

3. Уважительное отношение к мнению коллектива и отдельным работникам, тактичное обращение, учет их индивидуальных особенностей, умелое стимулирование

инициативы и новаторства, а также своевременное продвижение по службе на основе оценки профессиональных качеств – все это непосредственно и положительно отразится на создании благоприятного трудового коллектива.

Анализируя развитие группы в целом, можно сделать вывод, что проблемы современного руководства руководителя уже не рассматриваются на основе авторитарной политики, не работает и принцип регулирования отдельных составляющих частей группы – для успеха необходимо знание как экономических, так и гуманитарных проблем – то есть системы в целом.

Главным в этом случае является понятие равновесия – сбалансированного сочетания всех составляющих трудовой группы, где приоритетным становится сам человек как носитель высшей ценности.

Социально-психологический климат коллектива всегда характеризуется специфической для совместной деятельности людей атмосферой психического и эмоционального состояния каждого его участника, индивида и несомненно зависит от общего состояния окружающих его людей. В свою очередь атмосфера той или иной общности или группы проявляется через характер психической настроенности людей, которая может быть деятельной или созерцательной, жизнерадостной или пессимистичной, целеустремленной или анархичной [3].

Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя прежде всего в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это в свою очередь может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива. Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее из отношений кристаллизуется в определенную ситуацию – общественную форму самосознания личности.

Литература

1. Михайлова Л.И. Социология культуры. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1999. – С.40.
2. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

К ПРОБЛЕМЕ НЕРАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВРЕМЕННОГО РЕСУРСА В ОРГАНИЗАЦИИ

С.М. Борисовский,

студент кафедры менеджмента организации

Института управления, НИУ «БелГУ»,

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

кандидат социологических наук,

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Всем известная истина – «Время – деньги», похоже начинает изменять свое значение. По словам одного из лучших аналитиков и практиков Брэндинга Марка Гоббе, «время становится дороже денег». И с ним трудно не согласиться.

Многие известные специалисты, в частности, московские, полностью солидарны с Марком Гоббе. Они считают, что время – это такой специфический ресурс, который в организации стоит на одном месте с основными фондами, рабочей силой, сырьем, но оно имеет особое специфическое свойство: оно необратимо. То есть если оборудование можно купить, сырье и материалы тоже не являются товаром, который нужно долго разыскивать, то потерянное время невозможно вернуть, невозможно вернуть упущенные в это время

возможности, невозможно завершить дела, если условия, в которых они решаются поменялись. При этом специфичность времени заключается еще и в том, что каждый человек наделен им в равной мере, а именно, 1440 минут или 86400 секунд в день – не больше и не меньше [1].

Время – необратимо. Его нельзя накопить, купить или продать. Оно проходит безвозвратно. Многие менеджеры и рядовые рабочие из-за неправильного распределения временного ресурса, попросту «прожигают» его зря. И зачастую предприятия несут из-за этого большие потери. Так как же выйти из столь непростой ситуации? В такой ситуации единственным и правильным решением может стать только применение специальных приёмов и принципов управления временем, некоторые из которых представлены далее.

1) Метод Эйзенхауэра. Предложенное Дуайтом Эйзенхауэром правило является простым вспомогательным средством, в частности для тех случаев, когда надо быстро принять решение относительно того, какой задаче отдать предпочтение. Согласно этому методу приоритеты устанавливаются по таким критериям, как срочность и важность дела. Важность дела определяется тем, насколько результат его выполнения влияет на вашу работу. Срочность – тем, насколько быстро надо выполнить это дело.

В зависимости от срочности и важности Эйзенхауэр предложил 4 категории приоритетности дел, которые представлены ниже.

А) Срочные/важные дела. Это дела, несвоевременное выполнение которых приведет к весомому ущербу для ваших дел. За такие дела следует приниматься немедленно и самостоятельно их выполнять.

Б) Менее срочные/важные задачи. Их не надо выполнять срочно, они, как правило, могут подождать. Сложности здесь возникают тогда, когда эти задачи рано или поздно превращаются в срочные и должны быть лично вами разрешены в кратчайшие сроки.

В) Срочные/менее важные дела. Здесь существует опасность попасть под «тиранию» спешности и в результате целиком отдаться решению конкретной задачи, потому что она срочная. Если задача является не столь важной, то она должна быть в любом случае делегирована, поскольку для ее выполнения не требуется каких-либо особых качеств.

Г) Менее срочные/менее важные задачи. Очень часто дела этой категории оседают на письменном столе, и так заваленном бумагами. Если Вы вдруг начинаете заниматься этими делами, забывая о задачах первой категории, то вам не следует жаловаться на перегрузку работой. Даже ваши подчиненные не должны приниматься за задачи этой группы [2].

2) Принцип Парето. Этот принцип был сформулирован итальянским экономистом Вильфредо Парето в 1897 году, и с тех пор подтверждался количественными исследованиями в самых различных сферах жизни. Согласно Вильфредо Парето примерно 20% усилий и времени достаточно, чтобы получить 80% результата. Находя возможности принять «реальный» результат вместо «идеального», вы можете сэкономить не малые ресурсы для других важных задач.

Этот принцип может применяться в самых разных областях. Согласно этому принципу:

- 20% населения земного шара владеют 80% всех мировых богатств;
- 20% преступников совершают 80% преступлений;
- 20% исходных продуктов определяют 80% стоимости готового изделия;
- 20% клиентов определяют 80% доходов компании.

Применительно к практике управления временем, принципы Парето могут быть сформулированы следующим образом:

- 80% информации вы получаете из 20% источников, необходимых для Вашей работы;
- 80% принимаемых решений укладываются в 20% времени, которое Вы потратили на всякого рода совещания и планерки;

- 20% вашего рабочего времени обеспечивают 80% вашей производительной работы, то есть того, что определяет ее успех.

Принцип Парето означает, что внутри данной группы или множества отдельные малые части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их относительному удельному весу в этой группе. Согласно этой теории можно сделать вывод применительно для рабочей ситуации руководителя: за первые 20% расходуемого времени достигается 80% результатов. Остальные 80% затраченного времени приносят лишь 20% общего итога.

3) Система управления временем Б.Франклина. Система Франклина «направлена вперед» – она работает с тем, что должно быть сделано. Глобальная задача дробится на подзадачи, те – на ещё более мелкие подзадачи. Визуально эту систему можно отобразить в виде ступенчатой пирамиды, а процесс её применения – как процесс строительства этой пирамиды.

А) Сначала укладывается массивное основание пирамиды, служащее опорой. Человек определяет свои жизненные ценности, грубо говоря – то, чего он хочет от жизни. Первым делом надо составить список жизненных ценностей, причём не надо бояться потратить на это слишком много времени – важно хорошо обдумать список. Необходимо убедиться, что выбранные ценности не противоречат друг другу [3].

Б) Второй этаж пирамиды строится исходя из составленного списка ценностей. Человек должен решить, чего он хочет добиться. Некоторые учёные называют этот этап «выбором Достойной Цели». Надо поставить перед собой главную цель. Важно убедиться, что выбранная цель действительно отвечает всем жизненным ценностям из составленного на предыдущем этапе списка.

В) Третий этаж пирамиды опирается на второй. Составляется генеральный план – что, необходимо, чтобы достичь поставленной на предыдущем этапе цели. Поставив перед собой цель, следует составить генеральный план достижения цели.

Г) Четвёртый этаж пирамиды – долгосрочный (на несколько лет) промежуточный план с указанием конкретных целей и конкретных сроков.

Очень важно указать, достижению, какого именно (каких именно) пункта генерального плана способствует достижение данной конкретной цели. В плане важно указать конкретные цели и конкретные сроки с точностью до нескольких месяцев, а также указать, какому пункту генерального плана отвечает достижение данной цели.

Д) Пятый этаж – краткосрочный (на срок от нескольких недель до нескольких месяцев) план. Глядя на долгосрочный план, человек спрашивает себя: «Что я могу сделать в ближайшие недели или месяцы, чтобы достичь той или этой цели?» Пункты долгосрочного плана разбиваются на более конкретные задачи. План следует составлять на срок от 2-3 недель до 2-3 месяцев и, как и на предыдущем этапе, указать конкретные сроки с точностью до нескольких дней.

Е) Наконец, шестой этаж пирамиды – это план на один день. Составляется он, на основе краткосрочного плана – малые задачи решаются целиком за один день, более крупные разбиваются на подзадачи. Обычно план на день не просто составляется за день до того, а складывается из списка различных дел, которые были назначены на этот день в течение нескольких предыдущих недель, иногда в него также вносятся коррективы в течение дня. Составляя план на день, желательно указать время выполнения для каждой задачи [4].

В конечном итоге правильное распределение временного ресурса позволяет сократить любого рода потери, и вывести организацию на новый уровень. А так же рационализировать рабочее время каждого из сотрудников организации. Но при этом от них требуется серьёзно и добросовестно подходить к организации своего рабочего дня, распределению времени. Распределять дела и время потраченное на них следует так, чтобы этого самого времени хватало на все дела, и конечно же не следует забывать об отдыхе.

Литература

1. Демидова, Н.Н. Управление организацией / Н.Н. Демидова. – М. : МНЛУ, 2010. – 273с.
2. Голеков, Е.А. Распределение времени / Е.А. Голеков. – М. : наука, 2009. – 187 с.
3. Организация и нормирование труда на предприятии. [Электронный ресурс]. URL: <http://lib.rus.ec/b/172932> (Дата обращения: 01.05.2014).
4. Зайверт, Л.Ч. Ваше время в Ваших руках / Л.Ч. Зайверт. – М. : Интерэксперт, 2007. – 115 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ХАРАКТЕРА БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

И.А. Голубёвская,

студентка 3 курса кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **Е.В. Бурова,**
старший преподаватель
кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Как показывает практика, далеко не все выпускники вузов – специалисты в сфере управления персоналом, являются успешными в своей профессиональной управленческой деятельности. Одной из причин этого, на наш взгляд, является их недостаточная уверенность в своих силах, в своей профессиональной компетентности. Каждая хорошая компания должна иметь эффективного руководителя. Это должен быть незаурядный человек, который знает как, где и когда применить такие качества как дальновидность, доминантность, ответственность, адаптируемость, целеустремленность, честность, энтузиазм, инициативность, предприимчивость, коммуникабельность и другие. Все вышеперечисленные качества представляют собой черты характера личности.

Характер представляет собой индивидуальное сочетание наиболее устойчивых, существенных, приобретенных особенностей личности, проявляющихся в поведении человека и в определенном отношении:

- 1) к самому себе (степень требовательности, критичности, самооценки);
- 2) к другим людям (индивидуализм или коллективизм, эгоизм или альтруизм, жестокость или доброта, безразличие или чуткость, грубость или вежливость, лживость или правдивость и т. п.);
- 3) к порученному делу (лень или трудолюбие, аккуратность или неряшливость, инициативность или пассивность, усидчивость или нетерпеливость, ответственность или безответственность, организованность);
- 4) в характере отражаются волевые качества: готовность преодолевать препятствия, душевную и физическую боль, степень настойчивости, самостоятельности, решительности, дисциплинированности [1].

Отдельные свойства характера зависят друг от друга, связаны друг с другом и образуют целостную организацию, которую называют структурой характера.

В структуре характера выделяют две группы черт. Под чертой характера понимают те или иные особенности личности человека, которые систематически проявляются в различных видах его деятельности и по которым можно судить о его возможных поступках в определенных условиях [1].

К первой группе черт относятся черты, выражающие направленность личности (устойчивые потребности, установки, интересы, склонности, идеалы, цели), систему отношений к окружающей действительности и представляющие собой индивидуально-своеобразные способы осуществления этих отношений. Ко второй группе относятся интеллектуальные, волевые и эмоциональные черты характера [2].

Среди свойств характера принято различать общие (глобальные) и частные.

Глобальные свойства характера оказывают свое действие на широкую сферу

поведенческих проявлений. Принято выделять пять глобальных черт характера: самоуверенность – неуверенность; согласие, дружелюбие – враждебность; сознательность – импульсивность; эмоциональная стабильность – тревожность; интеллектуальная гибкость – ригидность [2].

Среди локальных (частных) свойств характера, которые влияют на частные, узкие, конкретные ситуации, можно выделить следующие: общительность – замкнутость; доминантность – подчиненность; оптимизм – уныние; совестливость – бессовестность; смелость – осторожность; впечатлительность – бесчувственность; доверчивость – подозрительность; мечтательность – практицизм; ранимость – безмятежность; деликатность – грубость; самостоятельность – конформизм (зависимость от группы); самоконтроль – импульсивность; миролюбивость – агрессивность; деятельная активность – пассивность; гибкость – ригидность; демонстративность – скромность; честолюбие – неприязнительность; оригинальность – стереотипность [2].

Необходимо также обратить особое внимание на такое понятие как акцентуации характера. Они представляют собой заостренные черты характера, которые еще не являются патологическими, но могут развиваться при определенных условиях как в положительном, так и в отрицательном направлениях [1].

Существует несколько подходов к классификации акцентуаций характера. Обратимся к обобщенной классификации акцентуаций К. Леонгарда и Г. Шмишека [3].

1. Демонстративный тип. Характеризуется повышенной способностью к вытеснению, демонстративностью поведения, живостью, подвижностью, легкостью в установлении контактов. Склонен к фантазерству, лживости и притворству, направленным на приукрашивание своей персоны, к авантюризму, артистизму, позерству. Им движет стремление к лидерству, потребность в признании, жажда постоянного внимания к своей персоне, жажда власти, похвалы; перспектива быть незамеченным отягощает его. Отмечается беспредельный эгоцентризм, жажда восхищения, сочувствия, почитания, удивления. Самооценка сильно далека от объективности. Самоуверен, сам систематически провоцирует конфликты, но при этом активно защищается.

2. Застревающий тип. Его характеризует умеренная общительность, занудство, склонность к нравоучениям, неразговорчивость, правдолюбивость. Часто страдает от мнимой несправедливости по отношению к нему. В связи с этим проявляет настороженность и недоверчивость по отношению к людям, чувствителен к обидам и огорчениям, уязвим, подозрителен, отличается мстительностью, долго переживает происшедшее, не способен легко отходить от обид. Для него характерна заносчивость, часто выступает инициатором конфликтов. Стремится добиться высоких показателей в любом деле, за которое берется, и проявляет большое упорство в достижении своих целей.

3. Педантичный тип. Характеризуется тяжестью на подъем, долгим переживанием травмирующих событий. В конфликты вступает редко, выступая скорее пассивной, чем активной стороной. Сильно реагирует на любое проявление нарушения порядка. На службе ведет себя как бюрократ, предъявляя окружающим много формальных требований. Пунктуален, аккуратен, скрупулезен, добросовестен, особое внимание уделяет чистоте и порядку, склонен жестко следовать плану, в выполнении действий нетороплив, усидчив, ориентирован на высокое качество работы и особую аккуратность, склонен к частым самопроверкам, сомнениям в правильности выполненной работы, брюзжанию, формализму.

4. Возбудимый тип. Для него характерна недостаточная управляемость, повышенная импульсивность, инстинктивность, грубость, угрюмость, гневливость, склонность к трениям и конфликтам, в которых сам он и является активной, провоцирующей стороной. Повышенная импульсивность или возникающая реакция возбуждения гасятся с трудом и могут быть опасны для окружающих. Раздражителен, вспыльчив, часто меняет место работы, неуживчив в коллективе. Он может быть властным, выбирая для общения наиболее слабых. Ослабление контроля над влечениями

и побуждениями сочетаются у людей такого типа с властью физиологических влечений.

5. Гипертимный тип. Людей этого типа отличает большая подвижность, общительность, болтливость, выраженность жестов, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность, склонность к озорству, недостаток чувства дистанции в отношениях с другими. Испытывают недостаточно серьезное отношение к своим обязанностям. Они трудно переносят условия жесткой дисциплины, монотонную деятельность, вынужденное одиночество. Это люди с повышенной самооценкой, веселые, легкомысленные, поверхностные и вместе с тем деловитые, изобретательные, блестящие собеседники; люди, умеющие развлекать других, энергичные, деятельные, инициативные. Большое стремление к самостоятельности может служить источником конфликтов. Для них характерны вспышки гнева, раздражения, особенно когда они встречают сильное противодействие, терпят неудачу [3].

6. Дистимический тип. Люди этого типа отличаются серьезностью, даже подавленностью настроения, медлительностью, слабостью волевых усилий. Для них характерны пессимистическое отношение к будущему, заниженная самооценка, а также низкая контактность, немногословность в беседе, даже молчаливость. Такие люди являются домоседами, индивидуалистами, ведут замкнутый образ жизни. Они добросовестны, ценят тех, кто с ними дружит, и готовы им подчиниться, отличаются обостренным чувством справедливости, а также замедленностью мышления.

7. Тревожный тип. Людям данного типа свойственны низкая контактность, минорное настроение, робость, пугливость, неуверенность в себе. У них рано формируется чувство долга, ответственности, высокие моральные и этические требования. Чувство собственной неполноценности стараются замаскировать в самоутверждении через те виды деятельности, где они могут в большей мере раскрыть свои способности. Свойственные им с детства обидчивость, чувствительность, застенчивость мешают сблизиться с теми, с кем хочется. Особо слабым звеном является реакция на отношение к ним окружающих. Обладают дружелюбием, самокритичностью, исполнительностью.

8. Экзальтированный тип. Яркая черта этого типа – способность восторгаться, восхищаться, а также улыбчивость, ощущение счастья, радости, наслаждения. Эти чувства у них могут часто возникать по причине, которая у других не вызывает большого подъема. Им свойственна высокая контактность, словоохотливость, влюбчивость. Такие люди часто спорят, но не доводят дела до открытых конфликтов. В конфликтных ситуациях они бывают как активной, так и пассивной стороной. Они привязаны к друзьям и близким, альтруистичны, имеют чувство сострадания, хороший вкус, проявляют яркость и искренность чувств.

9. Эмотивный тип. Для них характерны эмоциональность, чувствительность, тревожность, болтливость, боязливость, глубокие реакции в области тонких чувств, гуманность, сопереживание другим людям или животным, отзывчивость, мягкосердечность, они радуются чужим успехам. Впечатлительны, слезливы, любые жизненные события воспринимают серьезнее, чем другие люди. Редко вступают в конфликты, обиды носят в себе, не выплескивая их наружу. Им свойственно обостренное чувство долга, исполнительность.

10. Циклотимный тип. Характеризуется сменой гипертимных и дистимных состояний. Им свойственны частые периодические смены настроения, зависимость от внешних событий. Радостные события вызывают у них картины гипертимии: жажда деятельности, повышенная говорливость, скачка идей; печальные — подавленность, замедленность реакций и мышления, так же часто меняется их манера общения с окружающими людьми [3].

Исследование психологических особенностей характера будущих управленцев мы провели на базе Института управления НИУ «БелГУ». В исследовании приняли участие студенты 3 курса направления «Управление персоналом». Объем экспериментальной выборки составил 26 человек, из них 16 девушек и 10 юношей в возрасте от 19 до 21 года.

Мы выявили преобладающие заостренные черты характера у студентов Института управления с помощью методики Г. Шмишека и К. Леонгарда «Выявление акцентуаций характера». Нами были получены следующие результаты.

Преобладающими и часто встречающимися у студентов-управленцев оказались такие акцентуации характера как гипертимность, возбудимость, эмотивность.

У 56% опрошенных выражена гипертимная акцентуация. Они подвижны, гиперобщительны, легкомысленны, поверхностны, непостоянны, проявляют недостаточно серьезное отношение к своим обязанностям.

48% опрошенных относятся к возбудимому типу личности, т.е. для них характерна повышенная импульсивность, раздражительность, грубость, вспыльчивость, агрессивность, конфликтность,

У 42% испытуемых выражена эмотивная акцентуация. Таких студентов отличает эмоциональность, чувствительность, тревожность, ранимость, впечатлительность.

На втором месте по степени преобладания и частоте встречаемости у студентов оказались такие акцентуации характера как застревание, циклотимность, тревожность.

Циклотимность характерна для 32% опрошенных. Им свойственны частые резкие перепады настроения, часто без видимых причин, а также зависимость от внешних событий.

Застревающий тип личности характеризует 26% респондентов. Их отличает умеренная общительность, занудство, неразговорчивость, правдолюбивость, подозрительность, мнительность, обостренное чувство справедливости.

Тревожность ярко выражена у 24% испытуемых. Для них характерны низкая контактность, пониженное настроение, робость, пугливость, застенчивость, обидчивость, неуверенность в себе, высокая степень ответственности и чувства долга.

Наименее выраженными и встречающимися реже всего у студентов Института управления оказались такие акцентуации как дистимичность, педантичность, экзальтированность, демонстративность.

Экзальтированность отличает 16% респондентов. Они способны восторгаться, восхищаться даже по самому незначительному поводу, очень коммуникабельны, словоохотливы, альтруистичны, впечатлительны.

Педантичность выражена у 12% испытуемых. Такие студенты пунктуальны, аккуратны, скрупулезны, добросовестны, тяжелы на подъем, особое внимание уделяет чистоте и порядку, склонны четко следовать согласно определенному плану.

Демонстративность выражена у 8% студентов. У них отмечается беспредельный эгоцентризм, жажда восхищения и постоянного внимания к своей персоне, потребность в признании, склонность к притворству и авантюризму.

Дистимичность характерна лишь для 6% опрошенных. Они отличаются серьезно-стью, добросовестностью, подавленностью настроения, медлительностью, заниженной самооценкой, необщительностью.

Таким образом, проведенное исследование показало, что около половины студентов Института управления подвижны, гиперобщительны, легкомысленны, поверхностны, непостоянны, проявляют недостаточно серьезное отношение к своим обязанностям. Кроме того, для них характерна повышенная импульсивность, раздражительность, грубость, вспыльчивость, агрессивность, конфликтность. Также их отличает эмоциональность, чувствительность, тревожность, ранимость, впечатлительность.

Исходя из результатов исследования, мы разработали ряд рекомендаций, которые будут способствовать гармоничному развитию личности будущих специалистов в сфере управления персоналом. Будущие руководители должны обладать четким видением того, к чему они хотят прийти в своей профессиональной деятельности, а подчиненные должны разделять их видение, иначе неизбежны конфликты. Руководитель должен демонстрировать жесткость при столкновении с препятствиями, но при этом обладать

чувством справедливости, применять его в поступках, которые он совершает в отношении других людей, быть беспристрастным. Упрямство при достижении цели применять не следует. Если направление к заданной цели было ошибочным, то необходимо его поменять, продемонстрировав тем самым свою адаптируемость. Своей команде руководитель должен объяснять – куда и зачем он их ведет по данному пути, чтобы замотивировать их на совместную работу. Контактируя с людьми нужно быть честным и сердечным, нужно знать сильные и слабые стороны каждого члена своей команды и уметь найти им применение для общего блага. Считаем, что использование вышперечисленных рекомендаций – это ключ к успешной профессиональной управленческой деятельности, а также к эффективному руководству любым коллективом.

Литература

1. Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2010. – 592 с.
2. Немов, Р.С. Психология. Кн. 1: Общие основы психологии / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 2008. – 688 с.
3. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 672 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СТУДЕНТОВ-УПРАВЛЕНЦЕВ

Е.Д. Девятко,
студентка кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **Е.В. Бурова,**
старший преподаватель кафедры управления персоналом,
НИУ «БелГУ»

Проблема развития и формирования мотивационной сферы личности на современном этапе весьма актуальна, так как она формирует побуждения и ценности человека, создает фундамент для реализации потребностей и определяет мировоззрения, систему ценностей и направленность личности человека.

Прежде всего, необходимо начать с определения мотива и мотивации.

Мотив – это побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребности субъекта, это причина, лежащую в основе выбора действий и поступков, совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность субъекта [1].

Термином «мотивация» в современной психологии обозначаются как минимум два психических явления: совокупность побуждений, вызывающих активность индивида и определяющую ее активность, т. е. система факторов, детерминирующих поведение; процесс образования, формирования мотивов, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне [1].

Следует обратить внимание на широкую классификацию мотивов. Их ровно столько, сколько существует оснований для их классификации.

1. Одним из таких оснований может быть степень осознанности мотива. Мотив может быть неосознанным, если осознание потребности не вполне соответствует подлинной нужде, вызывающей неудовлетворение, т. е. человек не знает подлинной причины своего поведения. К неосознанным мотивам относят: влечение, гипнотические внушения, установки, фрустрационные состояния. К осознанным мотивам относят интересы, желания, убеждения, их побудительная сила велика, особенно у убеждений – они способны управлять поведением и всей жизнью человека [3].

2. По содержанию потребностей выделяют биологические и социальные мотивы, мотивы достижения успеха и избегания неудачи, самоуважения и самоактуализации.

3. Выделение личных и общественных мотивов, эгоистических и общественно-значимых, идейных и нравственных значимо связано с установками личности.

4. Различают мотивы по видам деятельности: мотивы общения и игры, учения и профессиональной деятельности.

5. По времени проявления различают мотивы: постоянные, ситуативные и кратковременные.

6. По силе проявления мотивы разделяют на сильные, умеренные и слабые.

7. По степени устойчивости мотивы разделяют на сильно-, средне- и слабоустойчивые.

8. Мотивы деятельности делятся на внешние и внутренние. Критерием их различия служит характер стимулов, вызывающих процесс мотивации: 1) если стимулы внешние по отношению к личности, то мотивация, актуализированная ими, называется «внешней», 2) если стимулы внутренние, т. е. исходят как бы от самой личности, то мотивация, актуализированная ими, называется «внутренней» [3].

Мотивы поведения человека и цели поведения могут не совпадать: одну и ту же цель можно ставить перед собой, руководствуясь разными мотивами. Цель показывает, к чему стремится человек, а мотив – почему он к этому стремится.

Вопрос о мотивации деятельности возникает каждый раз, когда необходимо объяснить причины поступков человека. Причем любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения (мотивы), а во втором – внешние условия и обстоятельства его деятельности (стимулы).

Далее проанализируем различные подходы к описанию структуры мотива. Согласно первому подходу мотив имеет сложную внутреннюю структуру:

1) с возникновением потребности, нужды в чем-то, сопровождаемой эмоциональным беспокойством, неудовольствием начинается мотив;

2) осознание мотива ступенчато: вначале осознается, в чем причина эмоционального неудовольствия, что необходимо человеку для существования в данный момент, затем осознается объект, который отвечает данной потребности и может ее удовлетворить (формируется желание), позже осознается, каким образом, с помощью каких действий, возможно достичь желаемого;

3) реализуется энергетический компонент мотива в реальных поступках [2].

Согласно второму подходу, структура каждого конкретного мотива выступает как основание действия, поступка человека. В структуре мотива выделяют 3 блока:

1. Потребностный блок, включающий в себя биологические и социальные потребности.

2. Блок внутреннего фильтра, который включает в себя предпочтение по внешним признакам, предпочтение внутреннее (интересы и склонности), декларируемый нравственный контроль (убеждения, идеалы, ценности, установки), недекларируемый нравственный контроль (уровень притязаний), оценку своих возможностей (т. е. своих знаний, умений, качеств), оценку своего состояния в данный момент, учет условий своих достижения своих целей;

3. Целевой блок, куда входят потребностная цель, опредмеченное действие и сам процесс удовлетворения потребности [2].

В состав мотива могут входить один или несколько компонентов из того или иного блока, один из которых может играть главную роль, а другие – вспомогательную, сопутствующую. Таким образом, в структуре мотива находят отражение несколько причин и целей.

Важнейшими характеристиками мотива являются сила и устойчивость. Сила мотива выступает показателем непреодолимого стремления личности и оценивается по степени и глубине осознания потребности и самого мотива, по его интенсивности. Сила мотива обусловлена как физиологическими, так и психологическими факторами. К первым следует отнести силу мотивационного возбуждения, а ко вторым – знание

результатов деятельности, понимание ее смысла, определенная свобода творчества. Кроме того сила мотива определяется и эмоциями. Устойчивость мотива оценивается по его наличию во всех основных видах деятельности человека, по сохранению его влияния на поведение в сложных условиях деятельности, по его сохранению во времени. По сути, речь идет об устойчивости (ригидности) установок, ценностных ориентации, намерений [2].

Важно отметить основные мотивационные образования.

1. Мотив достижения успеха – это стремление человека добиваться успеха в различных видах деятельности и общения.

2. Мотив избегания неудач – это относительно устойчивое стремление человека избегать неудач в жизненных ситуациях, связанных с оценкой другими людьми результатов его деятельности и общения.

3. Локус контроля – характеристика локализации причин, исходя из которых, человек объясняет свое поведение и ответственность, как и наблюдаемое им поведение и ответственность других людей. Другими словами, локус контроля – это представление человека о причинах и источниках его собственных успехов и неудач [5]. Выделяют два вида локуса контроля: интернальный (внутренний) локус контроля означает поиск причин поведения и ответственности в самом человеке, в себе; экстернальный (внешний) локус контроля подразумевает локализацию таких причин и ответственности вне человека, в окружающей его среде, судьбе, других людях.

4. Самооценка – это оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств, достоинств и недостатков, своего места среди других людей.

5. Уровень притязаний – это желаемый уровень самооценки личности (уровень «Я»), максимальный успех в том или ином виде деятельности (общения), которого рассчитывает добиться человек.

6. Аффiliation – это стремление человека быть в обществе других людей, наладить с ними эмоционально-положительные, добрые взаимоотношения. Антиподом мотиву аффiliation выступает мотив отвергания, который проявляется в боязни быть отвергнутым, непринятым лично знакомыми людьми.

7. Мотив власти – это стремление человека обладать властью над другими людьми, доминировать, управлять и распоряжаться ими.

8. Альтруизм – это стремление человека бескорыстно оказывать помощь людям. Антиподом выступает эгоизм как стремление удовлетворять своекорыстные личные потребности и интересы безотносительно к потребностям и интересам других людей и социальных групп.

9. Агрессивность – это стремление человека нанести физический, моральный или имущественный вред другим людям, причинить им неприятность. Наряду с тенденцией агрессивности у человека есть и тенденция ее торможения, мотив торможения агрессивных действий, связанный с оценкой собственных таких действий как нежелательных и неприятных, вызывающих сожаление и угрызения совести [3].

Изучение мотивационной сферы личности студентов-управленцев мы проводили в пять этапов. В исследовании принимали участие студенты 3 курса направления «Управление персоналом» Института управления НИУ «БелГУ». Объем экспериментальной выборки составил 30 человек, из них 20 девушек и 10 юношей в возрасте от 19 до 21 года.

На первом этапе исследования мы выявили уровень стремления мотивации к успеху по методике Т. Элерса «Диагностика мотивации к достижению успеха» [4].

Большинство респондентов (45%) имеют средний уровень мотивации к достижению успеха. Для 23% опрошенных характерен умеренно высокий уровень мотивации к достижению успеха. 18% испытуемых показали слишком высокий уровень мотивации к достижению успеха. Лишь у 14% студентов выражен низкий уровень мотивации к успеху. Причинами такого поведения могут быть неграмотно

сформулированная цель, боязнь успеха, осознание недостижимости цели или ситуация, когда поставленная цель не согласуется с ценностями человека.

На втором этапе исследования мы изучили мотивацию личности к избеганию неудач по методике Т. Элерса «Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач» [4].

Нами было выявлено, что подавляющее большинство респондентов, а именно 50%, имеет средний уровень мотивации к избеганию неудач. 23% студентов имеют высокий уровень мотивации к защите. Студенты с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями и неудачами, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех. Они предпочитают малый или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. У 27 % опрошенных выражен низкий уровень мотивации к избеганию неудач (защите), т.е. для них характерны высокая степень готовности к риску и к достижению успеха.

На третьем этапе исследования мы определили степень готовности к риску по методике А.М. Шуберта «Диагностика степени готовности к риску» [4].

Нами было выявлено, что большинство респондентов (68%) имеют среднюю степень готовности к риску. Это говорит о том, что большинство студентов здраво оценивают происходящие ситуации в их жизни, что помогает им находить правильные решения. 18% опрошенных имеют низкую степень готовности к риску. Такие студенты слишком осторожны, они имеют высокую мотивацию к избеганию неудач. 14% испытуемых имеют высокую степень готовности к риску, т.е. они склонны к риску, что сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защитой).

Таким образом, студенты, умеренно и сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху (к достижению цели), тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху. К тому же студентам, настроенным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска. Те, кто сильно ориентирован на успех и имеет высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И, наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует настрою на успех, то есть достижению цели [5].

На четвертом этапе исследования мы выявили направленность локуса контроля студентов-управленцев по методике «Уровень субъективного контроля» [4].

Подавляющее большинство студентов (82%) имеет интернальный локус контроля, т.е. считают, что их достижения зависят, прежде всего, от их личностных свойств. Лишь у 8 % опрошенных выражен экстернальный локус контроля, т.е. они убеждены, что их успехи или неудачи, прежде всего, зависят от окружающих людей, внешних факторов и обстоятельств, на которые они не могут оказывать влияния. 10% респондентов имеют неопределенный локус контроля, т.е. нечто среднее между интернальным и экстернальным локусом. Такие студенты ведут себя в зависимости от ситуации, т.е. иногда признают, что их достижения зависят только от них самих, а иногда перекладывают ответственность на окружающих и не умеют признать свою вину как причину поражения в какой-либо ситуации [5].

Кроме того, интерналы проявляют большую активность в поисках информации, чем экстерналы, а также лучше умеют использовать данные, содержащиеся в неопределенной ситуации. Они более конструктивно действуют в ситуациях, когда рушатся их первоначальные намерения и предпринимают определенные шаги, чтобы преодолеть препятствия, в отличие от экстерналов, которые обычно опускают руки. Интерналы больше считаются с информацией о результатах своих действий, их поступки

в большей мере зависят от предыдущих успехов и неудач. Так, например, после неудачи они пытаются найти альтернативный вариант действия. Экстерналы меньше считаются с информацией о предыдущих исходах, они более упрямы и менее адаптивны. Интерналы более устойчивы к давлению общественного мнения и влиянию пропаганды. Как правило, они являются нонконформистами, их взгляды трудно изменить [5].

На пятом этапе исследования мы изучили систему мотивов студентов Института управления по методике «Выявление мотивации профессиональной деятельности» [4].

По результатам исследования на первое место в системе профессиональной мотивации студенты поставили материальные мотивы, мотивы безопасности и определенности будущего. Эти мотивы являются ведущими в жизни студентов в данный возрастной период, т.е. при постановке личных целей студенты руководствуются именно этими мотивами.

На второе место по степени значимости студенты поставили мотивы достижения и самоуважение, независимость и аффилиацию. Аффилиация представляет собой мотивационную, эмоциональную потребность общения, в эмоциональных контактах, в дружбе, во взаимопонимании, в любви. Другими словами, это потребность индивида ощущать свою принадлежность к референтной, т.е. эмоционально значимой, для не го группе [1].

Наименьшую значимость для студентов представляют мотивы самоактуализации, интерес к учебе и признание коллег. Под самоактуализацией понимают стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей, способностей, а также потребность в самосовершенствовании, в реализации своего потенциала [2].

Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы. Подавляющее большинство студентов Института управления имеют высокий или средний уровень мотивации к достижению успеха. ¼ опрошенных имеют высокий уровень мотивации к защите, т.е. есть испытывают страх перед несчастными случаями и неудачами. Примерно такое же количество студентов имеют низкий уровень мотивации к избеганию неудач, для них характерны высокая степень готовности к риску и к достижению успеха. 2/3 опрошенных имеют среднюю степень готовности к риску, т.е. здраво оценивают происходящие ситуации в их жизни, что помогает им находить правильные решения. Только каждый пятый студент убежден, что его успехи или неудачи зависят от окружающих людей, внешних факторов и обстоятельств, склонен перекладывать ответственность на окружающих, не умеет признать свою вину как причину поражения в какой-либо ситуации. Ведущими в системе мотивов для студентов выступают материальные мотивы, мотивы безопасности и определенности будущего. На последнее место студенты поставили мотивы самоактуализации, интерес к учебе и признание коллег.

В студенческом возрасте происходит преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентаций, с одной стороны и интенсивное формирование специальных способностей с другой; возникают новые мотивы, новые ценностные ориентации, новые потребности и интересы, а на их основе перестраиваются и качества личности, характерные для предшествующего периода. Для студенческого возраста характерно стремление к социальному сближению, поиск смысла жизни, построение жизненных планов, которые определяются объективными условиями и ценностными ориентациями личности. Усиливается установка на хорошие жизненные условия и материальную обеспеченность. Анализ результатов проведенного исследования позволил нам разработать ряд рекомендаций для гармоничного развития мотивационной сферы студентов-управленцев.

Для развития самомотивации и повышения уровень притязаний мы предлагаем использовать мини-программу для повышения личной мотивации. Основная суть этой программы заключается в четкой постановке желаемых результатов и путей их достижения, необходимости корректирования целей в зависимости от ситуации и

подведения итогов для анализа продвижения к целям и планирования следующего дня и планов. Для преодоления страха перед трудностями помогут упражнения, в которых необходимо создать негативную мотивацию, пообещать как можно большему количеству людей осуществление задуманного в конкретные сроки. Для преодоления боязни успеха поможет общение с правильными людьми, которые будут мотивировать одним своим присутствием. Для того, чтобы конкретизировать свои цели и повысить самооценку, необходимо выбрать из списка своих целей ту, которая важнее и каждый день работать над ней; заранее планировать свой день; тщательно готовиться перед началом работы; определить, какое препятствие мешает продвижению к цели и постараться преодолеть его; установить для всех своих дел сроки исполнения, а также промежуточные этапы, создать собственную «систему принуждения».

Таким образом, одна из самых мощных фундаментальных составляющих успеха – это высокая личная мотивация. Чем сильнее человек мотивирован на успех, тем больше энергии он вкладывает для его достижения, что просто незаменимо для эффективной профессиональной деятельности будущих управленцев.

Литература

1. Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2010. – 592 с.
2. Немов, Р.С. Психология. Кн. 1: Общие основы психологии / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 2008. – 688 с.
3. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 672 с.
4. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: практикум / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 704 с.
5. Бурова, Е.В. Формирование психологической готовности к управленческой деятельности будущих специалистов в сфере государственного и муниципального управления / Е.В. Бурова // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2012. – №5. – С.204-208.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ

А.С. Душанькова

студент с специальности «Социальная работа»,
БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Ю. А. Гагарина»
Научный руководитель **Э. Г. Григорян**,
кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальных и гуманитарных наук
БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Ю. А. Гагарина»

Готовность и желание человека выполнять свою работу являются одним из ключевых факторов успеха функционирования организации. От высокого уровня внутренней мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты организации в их многогранной социально-экономической деятельности, в том числе в области оказания услуг населению органами социальной защиты. Руководители социальных служб ежедневно сталкиваются с проблемой мотивации деятельности сотрудников, стремятся направить их энергию на выполнение работы.

Проблема мотивации социальных работников довольно широко рассматривается сегодня в научной и публицистической литературе. Сложность практической организации системы мотивации персонала определяется так же слабой изученностью особенностей мотивации социальных работников. Цель работы – изучение проблемы мотивации

социальных работников и разработка социальной программы оптимизации и коррекции мотивационного фона персонала социальных служб.

Сбор информации, необходимой для достижения цели и решения поставленных задач осуществлялся с помощью методов социологического исследования, в частности использован метод случайного социологического опроса в форме анкетирования. Анкета содержала вопросы, призванные выяснить, в какой степени работники удовлетворены важнейшими аспектами своей работы. В качестве дополнительного метода, подтверждающего достоверность полученных результатов, применялась психодиагностическая методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина. Опросник позволяет оценить 12 мотивационных факторов относительно друг друга с точки зрения их важности.

Теоретической основой работы являются классические мотивационные теории отечественных и зарубежных учёных А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, К. Альдерфера, Ф. Герцберга, В. Врума, Дж. Адамса, Э. Лока, Портера и Лоулера, В. Скиннера). Рассмотрены подходы различных учёных к проблеме понятия «мотивация» (Герчиков В. И., Лукашевич В. В., Турчинов А. И., Федосеева В. Н., Верхоглазенко В., Епифанов А. А., Румянцева З. П., Соломатин Н. А. Владимирова Л. П.).

Характерной чертой современного управления является признание возрастающей роли человеческого фактора и развитие новых форм и методов воздействия на персонал. Человек – это ключевое звено в любой организации. А мотивация и стимулирование человека являются главными факторами, влияющими на эффективность работы этого ключевого звена. Отсюда можно утверждать, что мотивация и стимулирование сегодня выходят на первое место в системе управления персоналом. Эффективность профессиональной деятельности неразрывно связана с мотивацией персонала социальных служб. Мотивация персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет важность проблем мотивации персонала.

Наиболее содержательным является следующее определение: мотивация – это внутреннее состояние человека, вызванное внешним или внутренним воздействием, связанное с его потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели. В менеджменте выделяют следующие виды мотивации – прямую, властную (принудительную) и опосредованную (стимулирование). Прямая мотивация представляет собой влияние на личность работника и его систему ценностей путём убеждения, внушения, психологического воздействия, агитации и так далее. Властная (принудительная) мотивация основана на угрозе ухудшения удовлетворения каких-либо потребностей работника при невыполнении им установленных требований [1].

Психологи выделяют два вида мотивации: внутреннюю и внешнюю. Внутренняя мотивация связана с интересом к деятельности, со значимостью выполняемой работы, возможностью реализовать себя. Внешняя мотивация формируется под воздействием внешних факторов: условия оплаты труда, социальные гарантии, возможность продвижения по службе, похвала или наказание руководителя [2].

Теории мотивации к труду можно разделить на две группы: теории содержания и теории процесса. Теории содержания основаны на исследовании и объяснении того, что мотивирует и каковы мотивы определённого поведения. Теории процесса выявляют процесс, который приводит к конкретному поведению человека [3]. Содержательный подход к мотивации объединяет группу концепций, утверждающих, что основной причиной деятельности людей является стремление удовлетворять потребности. Данный подход включает в себя концепцию потребностей А. Маслоу, концепцию приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, концепцию ERG К. Альдерфера, двухфакторную модель Ф. Герцберга и др. В соответствии с процессным подходом в качестве мотивов человеческой деятельности выступают не только потребности, но и ожидания относительно возможности их удовлетворения, выполнения требуемой работы, её

справедливой оценки и так далее. В рамках данного подхода выделяются следующие основные теории: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, теория постановки целей Э. Лока, теория Портера и Лоулера, теория подкрепления (усиления мотивации) В. Скиннера и др. [4].

На рисунке 1 представлена классификация методов мотивации сотрудников социальных служб.



Рис. 1. Классификация методов мотивации

Успех мотивации сотрудников социальных служб предопределяется комплексным подходом к ней, основанным на глубоком и всестороннем изучении положения дел в организации и мотивационной структуры поведения её персонала. Главным внутренним мотивом труда в социальной работе является желание социальных работников приносить пользу своим клиентам и обществу в целом, осуществление которого выступает для специалиста в виде основной части личностного вознаграждения. Также к значимым внутренним стимулам относят возможность постоянного социального общения, самостоятельности в работе, признания со стороны окружающих людей, проявления инициативы и творчества и прочее. Следовательно, наиболее существенный характер для социального работника имеет социальная мотивация, основанная на внутренних стимулах деятельности. Следует отметить, что внешним стимулам в российской системе управления социальной работой уделяется недостаточное внимание, что составляет существенное препятствие для повышения эффективности социальной работы.

На практике «совершенствование мотивации» труда сводится к следующему: выявление мотивов и антимотивов, выработка мер, направленных на снижение «роли» и количества антимотивов, практическая реализация мер, способствующих преодолению антимотивации. Однако работу по целенаправленному управлению мотивацией персонала социальных служб следует начинать с определения того, что именно не устраивает персонал в мотивации. Лучшие западные компании регулярно проводят опрос своих сотрудников по ключевым вопросам, связанным с их трудом. Причём такой опрос осуществляется неформально. Изучение удовлетворённости персонала своей работой даёт возможность укрепить их мотивацию именно благодаря тому, что результаты опроса доводятся до сведения сотрудников, а полученная информация служит основой для действий [5]. Опыт зарубежных стран показывает, что в мотивации труда работников социальных служб важное место занимают благоприятные условия труда, моральный климат в коллективе, социальные гарантии и льготы, другие формы социальной поддержки, участие в прибылях и так далее. В управлении мотивацией труда активно применяется политика участия в успехе, которая уже успела проявить некоторые свои преимущества. Участие в успехе – это форма оплаты, труда, при которой размер вознаграждения за каждый период времени более всего зависит от определенных отличительных качеств работника. Ярким примером повышения мотивации социальных работников к труду является проведение Всероссийского конкурса на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания».

Целью проведённого исследования является выявление мотивации персонала Государственного казённого учреждения Саратовской области «Управления социальной

поддержки населения Балаковского района» (далее УСПН). Выборка составила 30 человек (29 % сотрудников). Из них 25 женщин в возрасте от 21 до 47 лет и 5 мужчин в возрасте от 24 до 38 лет. Тип выборки для данного исследования – случайная. Все респонденты с высшим образованием и имеют должности специалиста первой и второй категории, ведущего и главного специалиста, начальника отдела и заместителя начальника отдела.

По результатам анализа исследования большинство респондентов (40 %) скорее удовлетворены своей трудовой деятельностью (рис. 2).



Рис. 2. Удовлетворённость трудовой деятельностью

Для большинства респондентов приоритетным в их трудовой деятельности является размер заработка (рис. 3).

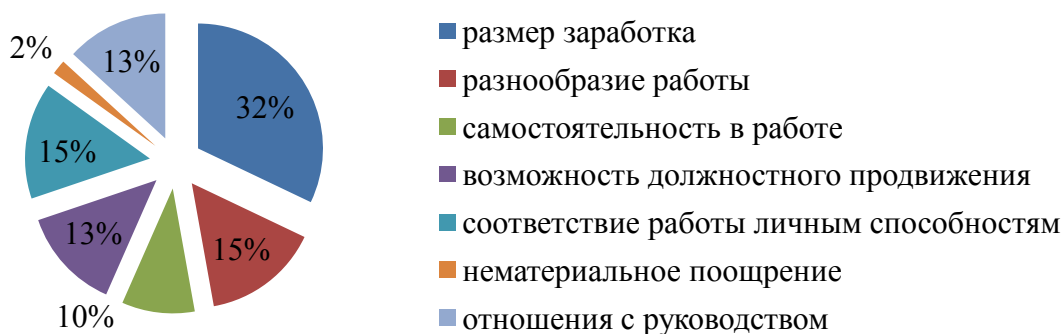


Рис. 3. Приоритеты в трудовой деятельности

Продолжать работать на прежней должности намерены большинство опрошенных – 40% человек, 34% человек собираются перейти на другую должность, 13% человек кардинально поменять свою трудовую деятельность со сменой организации и должности, 7% респондентов планируют перейти в другую организацию.

Далее респондентам предлагалось проанализировать пять самых важных для них характеристик трудовой деятельности. По итогам самой важной характеристикой трудовой деятельности большинство сотрудников указало высокую заработную плату, на втором месте по важности для сотрудников стоит благоприятный психологический климат, на третьем месте – благоприятные условия труда. Меньше всего респондентов указали важность в трудовой деятельности такой характеристики, как возможность улучшить свои жилищно-бытовые условия. Никто из опрошенных не выделил такую характеристику трудовой деятельности, как участие в управлении компанией. Большинство сотрудников считает, что материальное и моральное стимулирование повышают их трудовую активность в разной степени. О влиянии мер административного воздействия на трудовую активность получены следующие результаты (рис. 4):

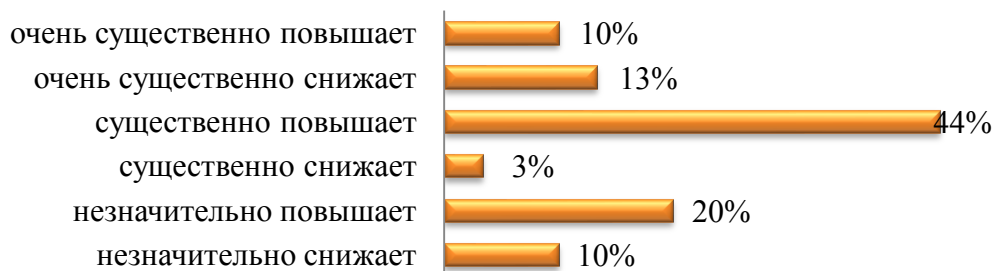


Рис. 4. Влияние мер административного воздействия на трудовую активность

Среди мотивов трудовой деятельности наиболее важными оказались: повышение заработной платы (31%), материальные поощрения (20%), профессиональный рост (13%). Далее следовало комфортные условия труда (9%), благоприятный психологический климат (7%), хорошее отношение в коллективе (4%). Такие мотивы, как моральное стимулирование, стабильность, справедливость, предсказуемость законов и приказов, возможность реализации своих знаний и опыта, расширение кругозора, нагрузка работой, повышение престижа профессии отметили по 2% респондентов.

Факторами, демотивирующими трудовую деятельность персонала, являются: большинство сотрудников выделили плохую обстановку в коллективе, низкую зарплату и плохие условия труда (28%). Следом идёт отсутствие материального стимулирования (22%), административное воздействие и невозможность карьерного роста (18%), плохая работа базы и неблагоприятный психологический климат (12%). Меньше всего демотивируют трудовую деятельность коллектива ненормированный рабочий график, несоответствие оплаты труда объёму работы, боязнь потерять работу и отсутствие чётких обязанностей (5%).

Содействовать повышению трудовой активности сотрудников могли бы: на первом месте повышении заработной платы и материальные поощрения (35%), на втором месте – карьерный рост (23%), на третьем – благоприятный психологический климат в коллективе и хорошие условия труда (19%). Также сотрудники указывали такие варианты содействия трудовой активности, как соответствие зарплаты выполняемым объёмам работы, повышение престижа профессии, моральное стимулирование.

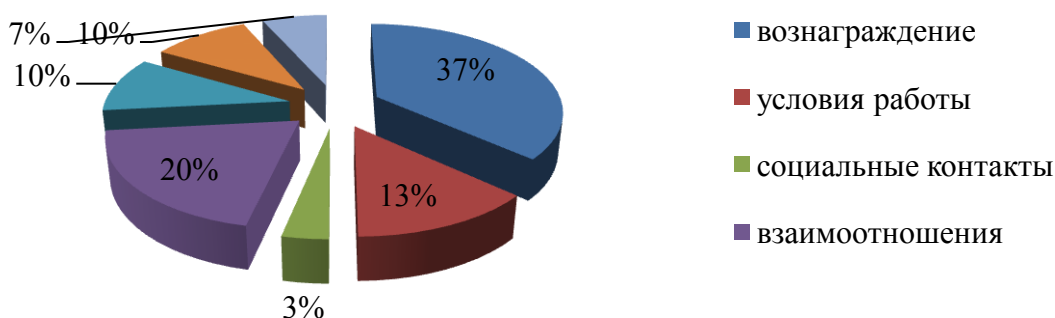


Рис. 5. Преобладающий профиль мотивации в УСПН

Для определения профиля мотивации была проведена методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин. По результатам проведенной методики можно сделать вывод, что в учреждении преобладает мотивация на вознаграждение (37%), на втором месте – взаимоотношения (20%), на третьем – условия работы (13%), по 10% распределилось на преобладание мотивации на достижения и самосовершенствование, 7% – мотивация на интересную и полезную работу и 3% – мотивация на социальные контакты (рис. 5).

Исходя из результатов проведённого исследования, можно сделать выводы о том, что у большинства сотрудников УСПН преобладает мотивация на вознаграждение, чего им в их трудовой деятельности больше всего не хватает. Также сотрудники утверждают, что помимо повышения заработной платы, материальных поощрений, повышению их трудовой мотивации способствовали бы благоприятный психологический климат в коллективе и благоприятные условия труда. Также для сотрудников УСПН важны мотивация на увеличение престижа профессии и карьерный рост. Таким образом, для коррекции и оптимизации мотивационного фона сотрудников учреждения необходимо ввести социальную программу, направленную на комплексное решение повышения мотивации персонала. Целью программы является повышение мотивации социальных работников и оптимизация мотивационного фона, ориентированного на моральную мотивацию. Задачи программы: выявление проблемных зон мотивации сотрудников; проведение различных тренингов и упражнений, направленных на сплочение коллектива; усовершенствование системы поощрения персонала; разработка внутрикорпоративной культуры; формирование благоприятного психологического климата среди сотрудников.

Комплексный подход к управлению мотивацией персонала предполагает использование максимально широкого набора средств воздействия на мотивацию персонала. Для целенаправленного воздействия на мотивацию работника руководитель должен вносить изменения в организацию работ, использовать широкий набор методов морального стимулирования, индивидуальный подход, ставить перед подчиненным рабочие цели, оценивать и контролировать их достижения, информировать по важнейшим вопросам. Для разработки и внедрения эффективной системы мотивации, нужно реализовать несколько этапов: провести диагностику мотивационной среды учреждения; провести корректирующую работу среди персонала с помощью тренингов; разработать оптимальную рейтинговую систему оценки работы сотрудников, в которой комплексно применяются материальные и моральные средства мотивации; создание корпоративной культуры социальной службы.

Ожидаемые последствия от проведённой программы:

- повышение мотивированности сотрудников УСПН;
- изменение профиля мотивации с материального на моральный;
- повышение качества работы организации;
- удовлетворение клиентов в оказании предоставляемых услуг.

Проведённое исследование мотивации персонала выявило, что ведущим мотивом в структуре мотивации персонала является материальное поощрение. Также выявлена потребность в сбалансированности психологического климата в коллективе и моральном стимулировании. Поэтому внедрение авторской социальной программы оптимизации мотивационного фона сотрудников социальных служб, направленной на комплексное решение проблемы мотивации является необходимым и эффективным действием. Предлагаемая авторская программа является на современном этапе актуальной, не требующей материальных затрат в осуществлении и проведении. Суть программы – комплексное воздействие на персонал, путём повышения не только материальной, но и моральной мотивации. Реализация данной программы будет способствовать как коррекции мотивации персонала, так и увеличению трудоспособности всей организации и удовлетворённости клиентов в оказанных им услугах.

Литература

1. Микулич, А. Б. Мотивация труда: сущность и принципы управления // Финансы, учёт, аудит. – 2003. – № 3. – С. 79.
2. Карпов, А. В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 2009. – С. 582.
3. Колобова, Е. А., Пирогов, В. И. Как мотивировать персонал? // Эко. – 2007. – № 6. – С. 42.
4. Городничева, Н. А., Ерастова, А. В. Сущность и методы мотивации персонала [Электронный ресурс]. URL: <http://sisupr.mrsu.ru/2011-1/PDF/Gorodnicheva.pdf> (дата обращения 20.05.2013)
5. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты, методики, практика. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – С. 106.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

А. Кисляк,

студентка кафедры управления персоналом
института управления, НИУ «БелГУ»,

Научный руководитель **Е.Н. Трофименко,**
ассистент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

На сегодняшний день в современном мире известно, что человеческий интеллект является основным ключом к успеху любого предприятия. Ни прекрасные идеи, ни новейшая технология не найдут своего целевого применения без хорошо подготовленного кадрового капитала, потому что именно человек подает идеи, реализует их, позволяя предприятию развиваться.

С развитием рыночной экономики и в эпоху глобализации кадровый менеджмент начал свою трансформацию. Это изменение началось с преобразования управления персоналом в управление человеческими ресурсами [1]. Эта трансформация кадрового менеджмента нашла свое выражение в следующих основных тенденциях (таблица) [2]:

Таблица

Основные различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами

Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
1. Реактивная, вспомогательная роль	1. Проактивная, инновационная роль
2. Акцент на выполнение процедур	2. Акцент на стратегию
3. Специальный департамент	3. Деятельность всего менеджмента
4. Сосредоточение на потребностях и правах персонала	4. Сосредоточение на требованиях к персоналу в свете целей бизнеса
5. Персонал рассматривается как издержки, которые необходимо контролировать	5. Персонал рассматривается как инвестиции, которые необходимо развивать
6. Конфликтные ситуации регулируются на уровне топ-менеджера	6. Конфликты регулируются лидерами рабочих групп
7. Согласование оплаты и условий труда происходит в ходе коллективных переговоров	7. Планирование человеческих ресурсов и условий занятости происходит на уровне руководства
8. Оплата труда определяется в зависимости от внутренних факторов организации	8. Устанавливается конкурентная оплата труда и условия занятости для того, чтобы опережать конкурентов
9. Вспомогательная функция для других департаментов	9. Вклад в добавочную стоимость бизнеса
10. Содействие переменам	10. Стимулирование перемен
11. Постановка коммерческих целей в свете последствий для персонала	11. Полная приверженность целям бизнеса
12. Негибкий подход к развитию персонала	12. Гибкий подход к развитию персонала

Появившаяся после такой трансформации активная кадровая политика нацелена на удовлетворение потребностей не только предприятия, но и персонала в целом.

Кадровый потенциал Российской Федерации имеет как общегосударственное, так и личностное измерение, и включает часть трудоспособного населения страны, которая обладает соответствующими профессиональной подготовкой и способностями и может участвовать в сложных и квалифицированных видах труда.

На уровне регионов в Российской Федерации действует Указ президента Российской Федерации «Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации», где прописаны основные положения региональной политики в социальной сфере, и отражены задачи региональной социальной политики, региональной политики в области повышения уровня жизни населения, региональной политики в сфере занятости, что тем или иным образом действует на формирование и развитие кадрового потенциала регионов.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года прописан ряд направлений перехода к

инновационному социально ориентированному типу экономического развития, выполнение которых должно оказать влияние на развитие кадрового потенциала всех отраслей народного хозяйства РФ. В Концепции указано, что развитие человеческого потенциала России включает системные преобразования двух уровней:

1) направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики;

2) улучшающие качество социальной среды и условий жизни людей [3].

Управление кадровой политики в Белгородской области находится в ведении департамента внутренней и кадровой политики, целью которого является организация системы воспроизводства управленческого кадрового состава, способного развивать материальный и интеллектуальный потенциал региона; оптимизация его функционирования в соответствии со стратегией социально-экономического развития области; организация устойчивой работы системы управления государственной гражданской службой области и обеспечение взаимосвязи государственной гражданской службы области и муниципальной службы в области.

Основными задачами департамента являются:

1) реализация региональной кадровой политики;

2) организация разработки и обеспечение реализации программ, концепций, стратегий, направленных на развитие кадрового потенциала на государственной гражданской службе области, в социальной и экономической сферах региона;

3) развитие правовых и организационных механизмов государственной гражданской и муниципальной службы области;

4) сопровождение профессионального развития и эффективного использования кадрового состава;

5) разработка и внедрение современных кадровых технологий, тестов, методик, рекомендаций по управлению кадрами для повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти и государственных органов области, органов местного самоуправления;

6) информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение единой кадровой политики на территории области;

7) участие в реализации политики в области социально-трудовых отношений, социального партнерства и занятости населения в пределах своих полномочий [4].

По состоянию на 1 января 2013 года [5] общая штатная численность должностей гражданской службы области составила 1515 единиц, их них (рис. 1):

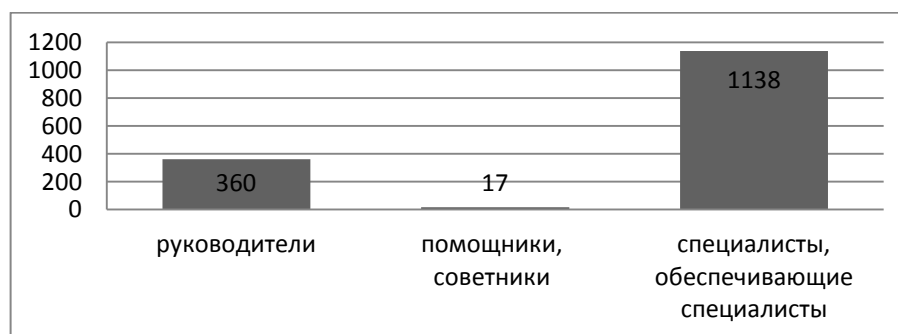


Рис. 1. Соотношение категорий должностей гражданской службы Белгородской области.

Возрастной состав гражданских служащих области выглядит следующим образом (рис. 2):

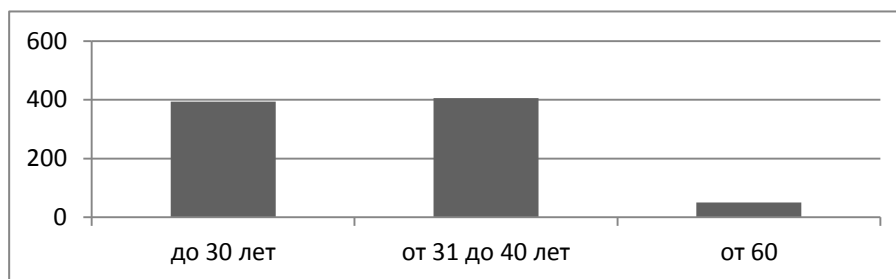


Рис. 2. Соотношение возрастов гражданских служащих Белгородской области

Высшее профессиональное образование имеют 1423 гражданских служащих. Анализ качественного состава гражданских служащих области по стажу и опыту работы показывает, что в органах исполнительной власти, государственных органах области примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточный опыт работы, и работников, сравнительно недавно пришедших в органы власти.

Государственная кадровая политика в институтах государственной власти и органов местного самоуправления призвана обеспечить эффективность функционирования системы государственных органов и органов местного самоуправления путем формирования и востребованности их кадрового состава, обладающего необходимыми качествами государственного и общественного служения.

Глобализация с точки зрения воздействия на кадровый потенциал – это одна из форм перераспределения интеллектуальных и профессиональных ресурсов, это способ аккумуляции профессионального интеллекта в той стране, которая не только в нем остро нуждается и он востребован, но и которая за счет своих материальных ресурсов способна предоставить ему лучшие условия воплощения и воспроизводства. Для одних стран и народов – это важнейшее условие для новых перспектив в развитии, расширение зоны своих жизненных интересов. Для других – реальная утрата национально-культурной самобытности и ассимиляции этноса, территорий, угроза распада и потери суверенитета [6].

Для нивелирования данного эффекта глобализации в Российской Федерации, в первую очередь, необходимо создание благоприятных условий для реализации кадрового потенциала общества, а также создать условия активной концентрации во властных структурах креативного и профессионального ресурса общества. Исходя из результатов приведенного выше исследования, можно сделать вывод, что в государственном и муниципальном управлении Белгородской области созданы необходимые условия для привлечения молодых профессионалов. Можно предположить, что в условиях глобализации не возникнет феномена «утечки мозгов» за границу или в другие субъекты Федерации.

Литература

1. Суходоева, Л.Ф. Кадровый потенциал предприятия [Текст] / Л.Ф. Суходоева // Экономика и финансы : Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2007. – № 3. – С. 165-167.
2. Управление персоналом [Электронный ресурс] // Энциклопедия экономики. – М., 2006. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-personalom.html>
3. Шалимов, Д.В. Роль государственной поддержки кадрового потенциала АПК [Текст] / Д.В. Шалимов // Вестник Орловского государственного аграрного университета. – 2010. – №2. – С. 82-87.
4. Департамент внутренней и кадровой политики [Электронный ресурс] // Губернатор и Правительство Белгородской области. Официальный сайт. – Белгород, 2001. – Режим доступа: <http://www.belregion.ru/author/?ID=115>
5. Захаров, В.М. Развитие кадрового потенциала государственного и муниципального управления в регионе (по материалам Белгородской области) [Электронный ресурс] / В.М. Захаров // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – №4. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/110-9781>
6. Турчинов, А.И. Государственная кадровая политика как фактор динамического развития России в условиях глобализации [Электронный ресурс] / А.И. Турчинов // Стратегии динамического развития России: единство самоорганизации и управления. – М., 2003. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.ru/forecasting/gosudarstvennaya-kadrovaya-politika/>

СПЕЦИФИКА ИНТЕГРАЦИИ ИММИГРАНТА В РЫНОК ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ЮЖНОЙ КОРЕИ)

Д. А. Колотюк

студентка кафедры управления персоналом

Института управления, НИУ «БелГУ»

3 курс

Научный руководитель **И. В. Шавырина**

кандидат социологических наук,

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Южная Корея – страна с удивительной историей, уникальной культурой и большим будущим.

В настоящее время Республика Корея представляет собой мощную державу, не уступающую по многим показателям ведущим странам мира.

Сейчас, глядя на сияющие небоскребы Сеула, на потоки машин, на нарядно одетых людей, на забитые товарами витрины магазинов, трудно даже представить, как выглядела Корея всего лишь полвека назад.

«Корейское экономическое чудо» – причина, по которой Республика Корея так интересна всему миру. Неудивительно, что многие иностранцы стремятся посетить столь удивительную страну. В числе иностранных граждан присутствуют и наши соотечественники [3].

До самого недавнего времени Южная Корея была образцовой мононациональной страной. Двадцать лет назад в Корее проживало всего лишь 50 тысяч иностранцев, десять лет назад иностранцев было полмиллиона, а сейчас, как утверждает статистика и компетентные органы в лице управления по вопросам иммиграции, в Южной Корее легально и нелегально находится 1,25 млн иностранцев, что составляет 2,5% всего населения страны [4]. Среди них 10 547 человек – граждане России. Если же речь идет о русскоязычном населении, то эта цифра резко возрастает до 40 тысяч человек [2].

Данные о притоке русских иммигрантов за последние полвека предоставлены на рисунке.

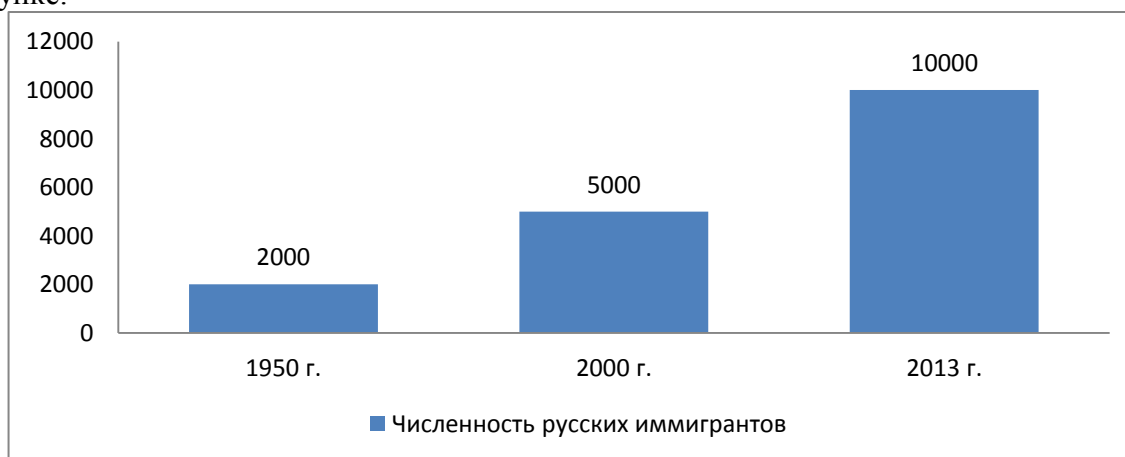


Рис. Численность русских иммигрантов

Из диаграммы видно, что приток русских иммигрантов увеличивается с каждым годом. Это обусловлено тем, что эта страна относится к самым развитым странам мира. Благодаря сильной экономике, современным технологиям и простодушным корейцам, эта страна считается стабильной и благоприятной для проживания.

В отличие от многих других стран, в Корее присутствие иностранных рабочих в целом не воспринимается обществом как проблема. У такого гостеприимства есть свои причины: южнокорейская интеллектуальная и политическая элита понимает, что в условиях быстро стареющего населения только ввоз иностранных рабочих (а также иностранных невест) может если не предотвратить надвигающийся кризис, то хотя бы отсрочить его.

Проанализировав статистические данные, полученные при опросе русскоязычных иммигрантов через социальные сети, нами были сделаны следующие выводы, что русские приезжают в Южную Корею по двум причинам: первая – это обрести счастье в личной жизни и вторая – построить свою карьеру. Более подробно рассмотрим второй вариант.

Среди самых востребованных специальностей можно выделить:

- IT-специалисты, программисты, особенно в области телекоммуникаций и Интернет, программисты встроенных систем,
- радиоинженеры и инженеры по электронике, конструкторы радио- и электронных устройств,
- технологи, специализирующиеся в передовых технологиях, физике, химии, биологии, прикладных науках,
- профессионалы с высшим техническим образованием и опытом работы в информационных или высоких технологиях,
- научные сотрудники в области технологий или прикладных наук со степенью не ниже магистра и опытом работы по специальности от 5 лет.

Следует отметить, что не каждый русскоязычный иммигрант может устроиться на работу в корейскую престижную организацию. Иностранец вообще может не попасть под этим предлогом в страну, так как в этом случае ему, в первую очередь, нужно получить приглашение от корейской компании в своей стране и только потом упаковывать чемоданы. Но все же есть и другой способ, который заключается в поиске работы уже на территории самого государства. И тут возникает несколько вариантов: устроиться на работу в русскоязычном квартале одного из мегаполисов страны или, если человек обладает знаниями корейского языка, попытаться устроиться в корейскую компанию.

Выбрав первый вариант, иммигрант обеспечивает себе проживание в стране и стабильное место работы, чаще всего карьерный рост отсутствует в данной организации. Но при выборе второго варианта, он всецело познает жизнь жителя Кореи.

Стоит отметить, что не каждый работодатель предоставит рабочее место иностранцу. Существует ряд факторов, на которые обращает внимание крупная организация Республики Кореи:

- 1) кандидат должен предоставить сведения об особых заслугах в области своей профессии;
- 2) кандидат должен быть привлекателен внешне (это еще раз доказывает, что корейцы особое внимание уделяют внешности);
- 3) кандидат должен знать национальный язык и культуру страны (существуют определенные экзамены, проверяющие уровень данных знаний).

Если будущий работник не соответствует этим требованиям, то на его место возьмут гражданина Кореи [4].

Когда трудовой договор заключен между работником и работодателем, начинаются суровые рабочие будни.

Начнем с того, что корейцы работают очень много. Большинство из них работает шесть дней в неделю. Рабочий день длится долго. На работе корейцы обычно задерживаются часов до десяти вечера, если не возникает какой-нибудь аврал.

Когда корейцы узнают о том, сколько дней длится отпуск у сотрудника российской компании, то, кажется, они не могут поверить своим ушам. В корейской фирме так много отдыхать позволяет себе только начальство, отдых которого составляет не более двадцати дней. А сотрудник, находящийся на службе первый год, не отдыхает совсем. Нет,

конечно, организация предоставляет ему отпуск, но на практике даже заикнуться о том, что и молодому парню полагается отдых, означает навлечь на себя недоуменные взгляды сослуживцев и пожизненную репутацию чудака – а этого в Корее боятся больше всего. Только на второй – третий год работы сотрудник может, извиняясь и оправдываясь, выпросить себе недельный отпуск. Но велика вероятность того, что большую часть отдыха он проведет на работе: такова традиция [1].

Такой напряженный график работы не только у сотрудников, «не покладая рук» работает и их начальство.

Уделим особое внимание руководителю фирмы. На первый взгляд мы не увидим большую разницу в выполнении работы: те же обязанности, та же ответственность. Но это только кажется. Директора той или иной фирмы по внешнему виду не отличишь от основной массы людей. То есть, он не одевается в шикарные дорогие костюмы, дабы показать свое превосходство над остальными, а наоборот предпочитает «неброский» стиль одежды. Но самым необычным для европейцев является то, что директор может выполнять трудовые обязанности любого сотрудника на предприятии, вплоть до починки оборудования. И это не единственный случай в стране. Например, возникают ситуации, когда директор ресторана сам принимает заказы клиентов. И это считается абсолютно нормальным явлением, так как каждый руководитель начинал свой карьерный путь с обычного рабочего. Но он также считает, что любой сотрудник его предприятия способен выполнять любую работу, так как он является частью этой организации. В Европе такой ситуации не наблюдается и поэтому иностранцу сложно понять такое отношение руководителя к подчиненным. И это не единственные сложности во взаимоотношениях руководства и персонала. Незнание языка, незнание, а прежде всего, непринятие культуры и традиций страны приводит к постоянным конфликтам не только с руководством, но и с коллегами. Иммигрантам очень сложно привыкнуть к исторически устоявшимся устоям, таким как дедовщина, которая не определяется дискриминацией и эксплуатацией новоиспеченных сотрудников и сотрудников младших по рангу, а выражается в иерархии взаимоотношений, которая наблюдается не только в трудовых отношениях, но и в социальных сферах.

Почитание и уважение старших, определенные правила общения – все это следует соблюдать, если вы хотите быть признанным в данном обществе.

Как упоминалось выше, несоблюдение традиций и правил, приводит к проблемам с начальством и вытекающие отсюда последствия весьма неприятны для иностранного сотрудника: продвижение по карьерной лестнице замедлится и остановится, так как знания и навыки в профессиональной области не будут замечены начальством в связи с поведением сотрудника.

При рассмотрении противоположной ситуации, когда иммигрант уважительно относится к культуре страны, знает ее особенности и ценности, и, конечно же, владеет корейским языком, мы наблюдаем восхищение и уважение со стороны руководства к представителю другой культуры. Данные знания предоставляют множество возможностей, одна из них – это построение карьеры. При этом сотрудника ожидает не только профессиональный успех, но и уважение со стороны коллег и начальства. Вполне естественно, если иностранного служащего пригласят на совместный коллективный ужин, что является ещё одной особенностью корейского менталитета (после рабочего дня начальник и его подчиненные ужинают в каком-либо заведении и лучше узнают друг друга в неформальной обстановке) [4].

Интеграция иммигрантов в южнокорейский рынок труда имеет свои специфические особенности, к числу которых относятся: профессиональный статус, внешний вид и т.д.

Одной из яркой особенностью является требование знание языка, а также культуру страны. Существенным отличием является регламент труда и отдыха.

Литература

1. Иванова О. Заведенные корейцы // Время жить вместе. – 2011. – 9 июля.
2. Ланьков А. Южная Корея: страна гостевого режима [Электронный ресурс] // <http://gorchakovfund.ru/news/9533/>
3. Ланьков А. Н. Хаотические заметки корееведа [Электронный ресурс] // <http://www.litmir.net/br/?b=108873>
4. Республика Корея. Путеводитель [Электронный ресурс] // <http://aboutkorea.ru>

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТЕМПЕРАМЕНТА БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В.И. Кривошей,

студентка кафедры управления персоналом

Института управления, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **Е.В. Бурова,**

старший преподаватель кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Деятельность руководителя определяется во многом конкретными особенностями системы управления и стилем, формируемым по мере накопления опыта на основе индивидуальных свойств личности. В связи с этим можно зафиксировать большое количество личностных способов и приемов руководства, которые будут эффективны в определенных условиях деятельности и могут оказаться неуспешными в иной профессиональной или жизненной ситуации. Крайне сложной и по-разному решаемой проблемой является определение индивидуальных качеств, которые в максимальной степени способствуют освоению управления и руководства. На наш взгляд, темперамент является основополагающим свойством личности, определяющим не только стиль и особенности управления, но и эффективность и успешность профессиональной управленческой деятельности руководителей.

Темперамент представляет собой совокупность индивидуальных врожденных свойств личности, в основе которых лежит высшая нервная деятельность, характеризующая динамику психической деятельности личности, а именно силу, подвижность и уравновешенность процессов возбуждения / торможения нервной системы [1].

Рассмотрим классификацию типов темперамента по И.П. Павлову.

1. Холерик (по основным свойствам центральной нервной системы характеризуется как сильный, неуравновешенный, подвижный).
2. Сангвиник (сильный, уравновешенный, подвижный).
3. Флегматик (сильный, уравновешенный, инертный).
4. Меланхолик (слабый, неуравновешенный, инертный) [1].

Перейдем к более детальному рассмотрению психологических особенностей каждого типа темперамента личности.

У холерика сильная нервная система. Он легко переключается с одного дела на другое, но неуравновешенность его нервной системы уменьшает совместимость (уживчивость) с другими людьми. Склонен к резким переменам в настроении, энергичен, стремителен, порывист, вспыльчив, нетерпелив, подвержен эмоциональным срывам. Он мало размышляет и решительно действует, отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшись делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует. Имея общественные интересы, темперамент проявляет инициативности, энергичности, принципиальности. При отсутствии духовной жизни холерический темперамент часто проявляется в раздражительности, аффективности, несдержанности, вспыльчивости, неспособности к самоконтролю при эмоциональных обстоятельствах [4].

У сангвиника также сильная нервная система, а значит, и хорошая работоспособность; он легко переходит от одного вида деятельности к другому. Очень общителен, стремится к частой смене впечатлений, легко и быстро отзывается на происходящие события, сравнительно легко переживает неудачи; увлекается всем, что ему приятно; доверчив, легковверен, непостоянен. При неблагоприятных условиях его подвижность может смениться отсутствием сосредоточенности, поверхностными суждениями, поспешностью в действиях. Быстро приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило, неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет строго придерживаться выработанного распорядка жизни, системы в работе. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее равной затраты сил, длительного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности вырабатываются поверхностность и непостоянство [4].

У флегматика сильная, работоспособная нервная система, но он с трудом переключается с одной работы на другую и с трудом приспосабливается к новой обстановке. Чувства обычно отличаются постоянством, преобладает спокойное, ровное настроение. Хладнокровен, медлителен, не сразу поддается чувствам, не склонен к принятию скоропалительных решений. Свои страдания флегматик переносит терпеливо, спокойно реагирует на переживания других, жалуется редко. Характеризуется сравнительно низким уровнем активности поведения, новые формы которого вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обладает медлительностью и спокойствием в действиях, мимике и речи, ровностью, постоянством, глубиной чувств и настроений. Настойчивый и упорный «труженик жизни», он редко выходит из себя, не склонен к аффектам, рассчитав свои силы, всегда доводит начатое дело до конца, ровен в отношениях, в меру общителен, не любит попусту болтать. Экономит силы, попусту их не тратит. В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться «положительными» чертами – выдержкой, серьезностью, глубиной мыслей, постоянством, основательностью и т.д.; в других – вялостью, безучастностью к окружающему, ленью и безволием, бедностью и слабостью эмоций [4].

Меланхолик характеризуется низким уровнем психической активности, замедленностью движений, сдержанностью мимики и речи, быстрой утомляемостью. Его отличают высокая эмоциональная чувствительность ко всему, что происходит вокруг него. Чуткость к другим делает меланхоликов универсально уживчивыми (совместимыми) с другими людьми, но сами они стремятся переживать свои проблемы внутри себя и, следовательно, склонны к саморазрушению, страдают глубоко, утешаются с большим трудом, им трудно долго на чем-то сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхолика продолжительную тормозную реакцию (опускаются руки). Ему свойственны сдержанность и приглушенность моторики и речи, застенчивость, робость, нерешительность. В нормальных условиях меланхолик – человек глубокий, содержательный, может быть хорошим тружеником, успешно справляться с жизненными задачами. При неблагоприятных условиях может превратиться в замкнутого, боязливого, тревожного, ранимого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям таких жизненных обстоятельств, которые вовсе этого не заслуживают [4].

«Чистые» типы темперамента практически не встречаются на практике. У каждого человека выражены все 4 типа темперамента, но в разной степени: один является ведущим, а остальные выражены в меньшей степени или практически не выражены [1].

Каждый тип темперамента природно обусловлен, нельзя говорить о «хороших» и «плохих» темпераментах. Можно лишь вести речь о различных способах поведения и деятельности, об индивидуальных особенностях человека. Каждый же человек, определив тип своего темперамента, может более эффективно использовать его положительные черты [2].

Далее рассмотрим основные характеристики темперамента.

Экстраверсия – это направленность личности на окружающих людей, явления и события, общительность. Экстраверты мобильны, общительны, адаптивны, отзывчивы, жизнерадостны, остроумны, стремятся к лидерству. Вместе с тем они не всегда обязательны, излишне доверчивы и подвержены влиянию других людей, неустойчивы в своих взглядах, неосмотрительны в поступках и импульсивны в действиях. Экстравертам свойственны общительность, импульсивность, гибкость поведения, большая инициативность, но малая настойчивость, и высокая социальная адаптированность. Они обычно обладают внешним обаянием, прямолинейны в суждениях, как правило, ориентируются на внешнюю оценку. Хорошо справляются с работой, требующей быстрого принятия решений [3].

Интроверсия – это направленность личности на ее внутренний мир, замкнутость. Интроверты рассудительны, самостоятельны, спокойны, целенаправлены. Они плохо адаптивны, немного отстранены от реальности, дистанцированы в отношениях, нерешительны в поступках. Им присущи необщительность, замкнутость, социальная пассивность (при достаточно большой настойчивости), склонность к самоанализу и затруднения в социальной адаптации. Интроверты лучше справляются с монотонной работой, они более осторожны, аккуратны и педантичны [3].

Амбиверсия представляет собой среднее звено между экстраверсией и интроверсией. Амбивертам присущи черты экстраверта и интроверта в одинаковой степени. Они ведут в себя в зависимости от окружающей обстановки и сложившейся ситуации. Экстраверсия и интроверсия биполярны [3].

Невротизм – это результат неуравновешенности процессов возбуждения и торможения и проявляется как эмоциональная неустойчивость, неуравновешенность, тревожность, несбалансированность нервно-психических процессов. На одном полюсе невротизма (высокие оценки по шкале) находятся невротики, неуравновешенные личности; на другом (низкие оценки по шкале) – эмоционально-стабильные личности, уверенные в себе, спокойные, уравновешенные. Невротизм опирается в своем проявлении на эмоциональность как свойство темперамента и на способность личности к сознательному управлению своими эмоциональными проявлениями, т.е. на волевой контроль, который служит основным элементом самоуправления [2].

Психотизм характеризует склонность личности к асоциальному поведению, вычурности, неадекватности эмоциональных реакций, высокой конфликтности, неконтактности, эгоцентричности, эгоистичности, равнодушию. Психотизм интегрально оценивает степень социабельности и конфликтности личности. Чем выше показатели по этой шкале, тем больше вероятность проявления антисоциальных или малопринятых форм реагирования в сложных обстоятельствах. Также высокие показатели по шкале психотизма указывают на высокую конфликтность личности [2].

Исследование психологических особенностей темперамента студентов проводилось нами на базе Института управления НИУ «БелГУ». В нем приняли участие 26 студентов 3-го курса направления «Управление персоналом», из них 16 девушек и 10 юношей в возрасте от 19 до 21 года.

На первом этапе исследования мы провели диагностику таких психических свойств студентов как экстраверсия, невротизм и психотизм по методике Г.Айзенк и С.Айзенк «PEN (Psychoticism, Extraversion, Neuroticism)» [5].

Исследования по шкале экстраверсии показали следующие результаты.

68% опрошенных являются экстравертами, т.е. они мобильны, общительны, адаптивны, отзывчивы, жизнерадостны, остроумны, стремятся к лидерству. Но с другой стороны их характеризует необязательность, неустойчивость в собственных взглядах, импульсивность, излишняя доверчивость, легкомысленность.

12% респондентов являются интровертами, т.е. они рассудительны, серьезны, самостоятельны, спокойны, целенаправлены, ответственные, аккуратны, педантичны. Но

с другой стороны им присущи необщительность, замкнутость, социальная пассивность, нерешительность в поступках.

20% испытуемых являются амбивертами, т.е. им присущи черты экстраверта и интроверта в одинаковой степени. Они ведут в себя в зависимости от окружающей обстановки и сложившейся ситуации.

Исследования по шкале невротизма показали следующие результаты.

52% студентов являются эмоционально неустойчивыми, т.е. неспособными преодолевать состояния эмоционального возбуждения при выполнении сложной деятельности и возникновении непредвиденных обстоятельств, неуравновешенными, подверженными деструктивным влияниям внутренних и внешних условий, их эмоциональная сфера является крайне нестабильной. Они слишком чувствительны, эмоциональны, тревожны, склонны болезненно переживать неудачи и расстраиваться по мелочам.

Всего лишь 14% испытуемых эмоционально устойчивы, т.е. уравновешены, способны преодолевать состояния излишнего эмоционального возбуждения при выполнении сложной деятельности, стрессоустойчивы, их эмоциональные состояния и процессы не подвержены влияниям внутренних и внешних условий. Для этой группы испытуемых характерно высокое самоуважение и чувство собственного достоинства, чувство внутренней свободы, стабильность эмоциональной сферы.

28% опрошенных являются эмоционально впечатлительными. Характеристики эмоциональной впечатлительности по многим параметрам совпадают с характеристиками эмоциональной устойчивости, но в данном случае можно говорить о меньшей степени выраженности вышеперечисленных параметров.

6% респондентов имеют крайнюю степень эмоциональной неустойчивости, граничащую с патологией. У них наблюдаются отдельные признаки расшатанности нервной системы. Они подвержены риску частых срывов и неврозов. Исследования по шкале психотизма показали следующие результаты. У 26% опрошенных выражен низкий уровень психотизма, т.е. для них вообще не характерна конфликтность, они стараются избегать конфликтов еще до их возникновения или же сглаживать конфликт, если он уже начался.

58% испытуемых имеют средний уровень психотизма. Такие студенты могут иногда вступать в конфликты в зависимости от конкретной ситуации, условий и обстоятельств, причем в конфликте они могут выступать как активной, так и пассивной стороной.

16% респондентов отличаются высоким уровнем психотизма, что указывает на высокую конфликтность, склонность к разжиганию конфликтов и провокациям. Такие студенты всегда являются инициаторами конфликта и выступают в нем активной стороной. Им противопоказано работать в профессиональной сфере «человек-человек».

На втором этапе исследования мы изучили особенности темперамента студентов Института управления с помощью методики А. Белова «Определение формулы темперамента», которая позволяет выявить не только преобладающий тип темперамента, но и увидеть выраженность всех типов темперамента личности в различных долях [5].

У 42% опрошенных доминирующим типом темперамента является холерический тип. Такие студенты быстры, порывисты, однако совершенно неуравновешенны, с резко меняющимся настроением и эмоциональными вспышками, быстро истощаемы. Они обладают огромной работоспособностью, однако, увлекаясь, безалаберно растрачивают свои силы и быстро истощаются.

36% испытуемых являются сангвиниками. Их отличает живость, общительность, оптимизм, подвижность, выразительная мимика, частая смена впечатлений, быстрая реакция на все происходящие события. Они довольно легко примиряются со своими неудачами и неприятностями. Очень продуктивны в работе, когда им это интересно; если же работа не интересна, то они относятся к ней безразлично, им быстро становится скучно.

8% респондентов являются флегматиками. Они неспешны, невозмутимы, имеют устойчивые стремления и настроение, внешне скупы на проявление эмоций и чувств, спокойны и уравновешены. В работе очень производительны, прилежны, ответственные, добросовестны, исполнительны, скрупулезны, педантичны, проявляют упорство и настойчивость, всегда доводят начатое дело до конца.

14% студентов являются носителями меланхолического типа темперамента в качестве ведущего. Они легко ранимы, впечатлительны, застенчивы, робки, чувствительны, мнительны, склонны к постоянному переживанию различных событий, остро реагируют на внешние факторы.

Таким образом, результаты проведенного исследования показывают, что 2/3 студентов Института управления являются экстравертами, т.е. они мобильны, общительны, адаптивны. Половина опрошенных являются эмоционально неустойчивыми, неуравновешенными. Высокий уровень конфликтности отличает только каждого шестого опрошенного. Подавляющее большинство студентов являются холериками и сангвиниками.

Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы. Окончательного определения оптимального темперамента, облегчающего формирование необходимых поведенческих реакций у лидера, на наш взгляд, не существует. Очевидно, что единственный темперамент, который затрудняет проявление лидерских амбиций, – это меланхолический, и сформированная на его базе глубокая интроверсия также не способствует успешной деятельности руководителя. Тем не менее, это не означает, что холерики и сангвиники – люди, всегда являющиеся хорошими руководителями.

Наиболее эффективные руководители характеризуются умеренным развитием и проявлением экстраверсии, так как высокие значения по этой шкале создают помехи для взаимодействия с коллегами в связи с нарастанием потенциальной агрессивности в сложных ситуациях взаимодействия. Кроме того, большие значения экстравертности затрудняют партнерские взаимоотношения из-за снижения эмпатии и понимания поведения партнера по общению. Оптимальной зоной по шкале экстраверсии является зона амбиверсии, которая позволяет лидеру легко вступать в социальные контакты, но при необходимости и дистанцироваться от социального окружения.

Эффективное руководство, на наш взгляд, возможно при оптимальном умеренном уровне невротизма. Низкий уровень невротизма обычно проявляется у руководителей со стратегическим стилем руководства, для которых неактуальны вопросы личного общения с коллегами, а также могут быть у лидеров с авторитарным стилем руководства. Высокие значения невротизма создают серьезные препятствия для управления в целом, и особенно остро проявляется негативное влияние высокого невротизма в ситуации стресса или конфликта, когда от лидера требуется еще и самоуправление.

По нашим данным, высокая выраженность психотизма положительно коррелирует с соперничеством как основной стратегией поведения в конфликте. Повышенные значения по шкале психотизма типичны для руководителей с авторитарным стилем руководства. Незначительная выраженность психотизма соответствует социально конформному поведению и неспособности проявлять властные функции. Таким образом, по отношению к шкале психотизма можно также констатировать зону умеренных значений, которые являются оптимальными для лидерского поведения и определяют успешность управления при относительно низкой конфликтности личности, основанной на признании важности самоконтроля.

Самодиагностика будущих руководителей с использованием предложенных методик, по нашему мнению, позволит определить психологическую готовность к успешной профессиональной деятельности будущих управленцев, а также выявить наиболее уязвимые звенья в структуре личности, которые должны быть компенсированы самостоятельно или при необходимости с участием специалиста-психолога.

Правда о себе, о негативных чертах своей личности не доставляет удовольствия, с ней может справиться далеко не каждый, но попытаться выйти за пределы, очерченные прошлым опытом, влияющим на настоящее поведение, должен каждый, кто считает себя профессиональным руководителем.

Литература

1. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология / М.И. Еникеев. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624 с.
2. Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2010. – 592 с.
3. Немов, Р.С. Психология. Кн. 1: Общие основы психологии / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 2008. – 688 с.
4. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 672 с.
5. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: практикум / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 704 с.

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ПО ОКОНЧАНИЮ ВУЗА

И.Н. Маленкова,

студент кафедры менеджмента и информационных технологий
Братского Государственного Университета «БрГУ»

Научный руководитель **П.В. Харитонова,**

ассистент кафедры менеджмента и информационных технологий
Братского Государственного Университета «БрГУ»

В рамках концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Президентом РФ четко поставлена задача, направленная на развитие человеческого потенциала в России. С одной стороны, это предполагает создание благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшение условий жизни российских граждан и качества социальной среды, с другой – повышение конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики.

Улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности можно достичь за счет реформирования системы профессионального образования, которое позволит в долгосрочной перспективе создать правовые, экономические и институциональные условия, обеспечивающие развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, а также повысить мотивацию к труду среди молодежи [1, гл.5].

Ранее, до 90-х годов, выпускники учебных заведений направлялись на будущую работу, тем самым, давались определенные гарантии трудоустройства. Каждый был уверен в том, что будет востребован в своей профессии, и адаптации молодого работника не уделялось особого внимания.

Современная экономика требует гибкости и мобильности, непрерывного обучения и переобучения, что позволяет работникам повысить свою конкурентоспособность, реализовать свой трудовой потенциал в наиболее динамично развивающихся секторах экономики в соответствии со спросом. Именно поэтому управление персоналом занимает одно из ведущих мест на рынке труда. HR-менеджер – это одна из ведущих должностей на предприятии, которая отвечает за адаптацию персонала.

С начала трудовой деятельности начинается период социально-профессиональной адаптации, т.е. приспособление молодого специалиста к новому статусу, которому соответствуют определенные функции и определенная микросреда. Как одно из понятий экономики в научной организации труда адаптация представляет собой такие отношения, при возникновении и развитии которых происходит вхождение новых работников в

трудоустройстве и установление с ним необходимых контактов, взаимодействия с целью успешной работы.

Адаптация молодых работников на предприятии любого типа – это проблема, которая широко исследуется в последние годы.

После завершения обучения в образовательном учреждении происходит резкий переход от подготовки (преимущественно теоретической) к исполнению трудовых функций до их фактической реализации. Нередко случается, что, окончившись в производственную среду, молодой работник начинает терять уверенность в своих силах и знаниях. Он думает о переходе на другое предприятие или в организацию в нарушение своих обязательств по отработке не менее двух лет у данного нанимателя. Чтобы избежать подобной ситуации и «новоиспеченный» работник ощутил себя полноправным членом коллектива, ему необходимо своевременно оказать соответствующую помощь.

Каким же образом оказать эту помощь? Можно предложить два пути решения обозначенной проблемы:

- создание на предприятии центра, оказывающего помощь в адаптации новых молодых работников (большинство успешных организаций используют именно этот вариант);

- создание специального центра при вузе, который будет подготавливать выпускников, адаптируя их к будущей работе не только теоретически, но и на практике.

Последнее, возможно, поможет решить и проблему трудоустройства, заключающаяся в отсутствии опыта работы, с которой сталкивается большинство молодых выпускников вуза.

Молодые специалисты, полные задумок и новых идей, с непреодолимым желанием готовы «выплеснуть» свои знания и творческие замыслы на месте будущей работы.

Создание специального центра при вузе, который предоставит творческим и инициативным обучающимся вуза приобрести то «богатство», которое многие получают после столкновений с определенными трудностями. Занятия в данном центре позволят одновременно с базовым обучением получить опыт работы, зарекомендовать себя перед многими работодателями и напрямую контактировать с ними.

Основная цель данного подразделения заключается в подготовке квалифицированных, имеющих представление о будущей профессии, бакалавров и их знакомство с потенциальными работодателями, что позволит наиболее легко адаптироваться на месте будущей работы.

Предполагается, что на начальном этапе реализации данного проекта, центр профессиональной подготовки будет оказывать помощь активистам 3-4 курсов направления подготовки «Управление персоналом». Основные требования к будущему кандидату следующие:

- наличие публикаций научных статей;
- положительные оценки в зачетной книжке за все время обучения в вузе;
- творческий подход к выполнению заданий;
- положительный результат при прохождении собеседования, которое будут проводить специально приглашенные работодатели (они будут напрямую взаимодействовать с данным центром).

Данные критерии позволят провести некий отбор претендентов, желающих реализовать себя, и заинтересовать работодателя.

Для центра специальной профессиональной подготовки и адаптации составлена программа, которая включает:

- организацию семинаров с участием работодателей города, с целью обучения бакалавров разрешению проблем, возникающих на предприятии (это позволит организовать живой контакт студент – работодатель);

- определение ведущих качеств личности студента посредством тестирования;

- организацию специальных тренингов по развитию качеств, необходимых HR – менеджеру;
- анализ современной литературы, а также ведущих проблем в области Управления персоналом;
- организация специализированных тренингов, связанных с адаптацией.

По завершению обучения, обучающимся вуза будет выдан специальный сертификат, заверенный подписью руководства предприятий, сотрудничающих с университетом. Это будет являться гарантией действительности данного документа, так как на законодательном уровне работа подобных центров не освещена.

Необходимость создания центра профессиональной подготовки и адаптации обучающихся вуза подтверждена проведенным исследованием, посредством опросника, структура которого представляла собой перечень из 8-ми утверждений и два вопроса, требующих закрытого ответа (да/нет).

Опрос работодателей и обучающихся вуза позволил не только ознакомить респондентов с обозначенной проблемой и возможностью ее решения, но и дал возможность выявить возможности, угрозы, сильные и слабые стороны при создании центра профессиональной подготовки, те есть перенести данные, полученные из опроса, в таблицы SWOT- анализа [4, с.176].

Таблица

Матрица SWOT

Внутренняя среда	Внешняя среда	
1	2	3
	<u>Возможности (В):</u> 1. Быстрое развитие в виду возрастания спроса; 2. Дополнительная подготовка обучающихся, с ориентацией на потребности работодателей; 3. Выход на региональный, федеральный уровень; 4. Увеличение перечня профилей подготовки; 5. Самодовольство среди конкурентов	<u>Угрозы (У):</u> 1. Зависимость от демографической ситуации (количество обучающихся); 2. Появление конкурентов с высокими гарантиями; 3. Ограниченный круг работодателей, понимающих назначение сертификата центра; 4. Неблагоприятная политика государства; 5. Изменение потребностей работодателя.
<u>Сильные стороны (Си):</u> 1. Поддержание идеи создания центра работодателями г. Братска; 2. Живой контакт обучающийся – работодатель; 3. Инновационность идеи; 4. Адекватные финансовые ресурсы (низкие затраты); 5. Преимущество в области конкуренции.	<u>СиВ:</u> 1. Быстрое развитие в виду возрастания спроса – поддержание идеи создания центра работодателями г. Братска; 2. Дополнительная подготовка обучающихся, с ориентацией на потребности работодателей – живой контакт студент – работодатель; 3. Выход на региональный, федеральный уровень – инновационность идеи; 4. Увеличение перечня профилей подготовки – все сильные стороны; 5. Самодовольство среди конкурентов – Преимущество в области конкуренции.	<u>СиУ:</u> 1. Появление конкурентов с высокими гарантиями – поддержание идеи создания центра работодателями г. Братска; 2. Зависимость от демографической ситуации (количество обучающихся – живой контакт студент – работодатель); 3. Ограниченный круг работодателей, понимающих назначение сертификата центра – инновационность идеи; 4. Неблагоприятная политика государства – все сильные стороны; 5. Изменение потребностей работодателя – все сильные стороны

<p><u>Слабые стороны (Сл):</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие опыта работы подобного центра; 2. Недостаток кандидатов для центра профессиональной подготовки; 3. Нечеткое осмысление задач центра; 4. Низкая гарантия сертификата; 5. Уязвимость по отношению к конкурентному давлению. 	<p><u>СлВ:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Быстрое развитие с резким ростом спроса – отсутствие опыта работы подобного центра; 2. Дополнительная подготовка обучающихся, с ориентацией на потребности работодателей – недостаток кандидатов для центра профессиональной подготовки; 3. Выход на региональный, федеральный уровень – нечеткое осмысление задач центра; 4. Увеличение перечня профилей подготовки – низкая гарантия сертификата; 5. Самодовольство среди конкурентов – уязвимость по отношению к конкурентному давлению. 	<p><u>СлУ:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Появление конкурентов с высокими гарантиями – отсутствие опыта работы подобного центра; 2. Зависимость от демографической ситуации (количество обучающихся – недостаток кандидатов для центра профессиональной подготовки); 3. Ограниченный круг работодателей, понимающих назначение сертификата центра – низкая гарантия сертификата; 4. Неблагоприятная политика государства – все слабые стороны; 5. Изменение потребностей работодателя – уязвимость по отношению к конкурентному давлению.
--	---	--

SWOT-анализ позволил проанализировать возможности создания данного центра и угрозы. Высокой вероятностью использования и сильной вероятностью возникновения обладают возможности – быстрое развитие с резким ростом спроса; дополнительная подготовка студентов, с ориентацией на потребности работодателей. Именно эти возможности окажут наибольшее влияние на эффективность и подтверждение необходимости центра профессиональной подготовки. Главной угрозой, выявленной в ходе анализа, стала угроза появления конкурентов, представляющих более высокие гарантии, а также угроза, связанная с политической обстановкой в стране в сфере образования.

Таким образом, успешное решение проблемы адаптации специалистов на производстве требует серьезной методической и организационной работы. Однако одного лишь понимания ее важности недостаточно – успех возможен только при планировании, направлении и координации этой работы в масштабах всей организации.

Об успехе адаптации молодого специалиста можно судить на основании ряда показателей:

- завершение ориентировочного этапа и этапа знакомства с рабочей ситуацией. Работник успешно адаптировался, если выполняемая работа не вызывает у него чувства напряжения, страха, неуверенности, если она стала привычной;
- овладение необходимым объемом знаний и навыков, требующихся для работы;
- овладение своей профессиональной ролью;
- показатели труда работника устраивают его непосредственных руководителей (соответствуют установленным нормативам);
- поведение работника соответствует правилам внутреннего трудового распорядка, иным требованиям, установленным локальными актами;
- выражение желания у работника совершенствоваться в профессии;
- работник удовлетворен выполняемой работой и его удовлетворяет справедливость оценки организацией его трудового вклада;
- успех в работе связан с ощущением жизненного успеха.

Эффект от реализации данного проекта на данный момент рассчитать не предоставляется возможным.

Во-первых, реализация проекта запланирована на сентябрь 2014 года, а, во-вторых, проект напрямую взаимосвязан с рядом ситуаций, которые спрогнозировать достаточно сложно (количество поступивших в вуз, экономическая и политическая ситуация в

стране). Предполагаемый результат планируется рассчитывать как коэффициент, равный отношению числа наиболее быстро адаптированных выпускников на будущем месте работы (имеющих сертификат центра) к общему числу выпускников, имеющих сертификат.

Литература

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития российской федерации на период до 2020 года от 17 ноября 2008 г. N 1662-р
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации /Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Учебное пособие /под ред. П.В. Шелитова – М.: ИНФРА – М. 2009 – 526 с.
4. Мишин В. М Исследование систем управления: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА ,2008. – 527 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МЫСЛИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ УПРАВЛЕНЦЕВ

Д.Е. Некрасова,
студентка кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **Е.В. Бурова,**
старший преподаватель кафедры управления персоналом,
Института управления, НИУ «БелГУ»

Человеческое мышление очень многогранно. Каждый из нас ежедневно решает множество самых разнообразных задач и вопросов, поэтому мозг находится в постоянной работе, обрабатывая несчетное количество информации. При принятии решения мы применяем набор определенных мыслительных стратегий, каждая из которых имеет свои слабые и сильные стороны. Каждый из нас осваивает только один или два набора стратегий и применяет их в течение всей жизни, независимо от характера ситуации. В работе руководителя крайне необходимо постоянно комбинировать различные стратегии мышления, чтобы успешно находить новые варианты решения задач и адаптироваться к меняющимся условиям и проблемным ситуациям.

Для начала разберемся, что же такое мышление в целом, рассмотрим его основные характеристики: свойства, стили, типологию.

Мышление – это наиболее обобщенная и опосредованная форма психического отражения, устанавливающая связи и отношения между познаваемыми объектами [1].

Выделяют следующие свойства мышления, оказывающие непосредственное влияние на особенности мыслительных процессов будущих управленцев:

1. Широта мышления – это способность охватить весь вопрос целиком, не упуская необходимых для дела частных деталей.
2. Глубина мышления выражается в умении проникать в сущность сложных вопросов.
3. Качественным, противоположным глубине мышления, является поверхностность суждений, когда человек обращает внимание на мелочи и не видит главного.
4. Самостоятельность мышления характеризуется умением человека выдвигать новые задачи и находить пути их решения, не прибегая к помощи других людей.
5. Гибкость мысли выражается в ее свободе от сковывающего влияния закрепленных в прошлом приемов и способов решения задач, в умении быстро менять действия при изменении обстановки.
6. Быстрота ума – это способность человека быстро разобраться в новой ситуации, обдумать и принять правильное решение.
7. Торопливость ума проявляется в том, что человек, не продумав всесторонне

вопроса, выхватывает какую-то одну сторону, спешит дать решение, высказывает недостаточно продуманные ответы и суждения.

8. Критичность ума – умение человека объективно оценивать свои и чужие мысли, тщательно и всесторонне проверять все выдвигаемые положения и выводы [2].

Определенная замедленность мыслительной деятельности может быть обусловлена типом нервной системы – малой ее подвижностью.

Индивидуальный стиль мышления и преобладающий тип мышления влияют на способы решения проблем, на способы поведения и личностные особенности человека, т.е. можно сказать, что успешность руководителя определяется преобладающим стилем и типом мышления.

Под стилем мышления понимают открытую систему интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которым личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей [3].

Стили мышления не зависят от уровня развития интеллекта, по крайней мере, в диапазоне интеллектуальной «нормы». Каждый из нас мыслит в рамках того стиля, который сложился в процессе жизни, часто полагая, что этот стиль является оптимальным.

Можно выделить следующие индивидуальные стили мышления руководителей [4].

1. Синтетический стиль мышления проявляется в том, чтобы создавать что-то новое, оригинальное, комбинировать несходные, часто противоположные идеи, взгляды, осуществлять мысленные эксперименты. Руководители-синтезаторы стремятся создать по возможности более широкую, обобщенную концепцию, позволяющую объединить разные подходы, «снять» противоречия, примирить противоположные позиции. Они любят строить теории, и свои выводы строят на основе теорий, любят замечать противоречия в чужих рассуждениях и обращать на это внимание окружающих людей, любят заострить противоречие и попытаться найти принципиально новое решение, интегрирующее противоположные взгляды, они склонны видеть мир постоянно меняющимся и любят перемены часто ради самих перемен.

2. Идеалистический стиль мышления проявляется в склонности к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблем. Особенность руководителей-идеалистов – повышенный интерес к целям, потребностям, человеческим ценностям, нравственным проблемам, они учитывают в своих решениях субъективные и социальные факторы, стремятся сглаживать противоречия и акцентировать сходство в различных позициях, легко без внутреннего сопротивления воспринимают разнообразные идеи и предложения, успешно решают такие проблемы, где важными факторами являются эмоции, чувства, оценки и прочие субъективные моменты, порой утопически стремясь всех и все примирить, объединить.

3. Прагматический стиль мышления опирается на непосредственный личный опыт, на использование тех материалов и информации, которые легко доступны, стремясь как можно быстрее получить конкретный результат и практический выигрыш. Поведение руководителей-прагматиков может казаться поверхностным, беспорядочным, но они придерживаются установки: события в этом мире происходят несогласованно и все зависит от случайных обстоятельств. Прагматики хорошо чувствуют конъюнктуру, спрос и предложение, успешно определяют тактику поведения, используя в свою пользу сложившиеся обстоятельства, проявляя гибкость и адаптивность.

4. Аналитический стиль мышления ориентирован на систематическое и всестороннее рассмотрение вопроса или проблемы в тех аспектах, которые задаются объективными критериями, склонен к логической, методичной, тщательной (с акцентом на детали) манере решения проблем. Прежде чем принять решение, руководители-аналитики разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации, объективных фактов, используя глубокие теории. Они склонны воспринимать мир логичным, рациональным, упорядоченным и предсказуемым, поэтому

склонны искать формулу, метод или систему, способную дать решение той или иной проблемы и поддающуюся рациональному обоснованию.

5. Реалистический стиль мышления ориентирован только на признание фактов, и «реальным» является только то, что можно непосредственно почувствовать, лично увидеть или услышать, прикоснуться. Реалистическое мышление характеризуется конкретностью и установкой на исправление, коррекцию ситуаций в целях достижения определенного результата. Проблема для руководителей-реалистов возникает всякий раз, когда они видят, что нечто является неправильным, и хотят это нечто исправить.

Под типом мышления имеется в виду индивидуальный способ преобразования информации [3].

Существует несколько подходов к классификации типов мышления.

I. Классификация типов мышления по форме:

1. Наглядно-действенное мышление – вид мышления, опирающийся на непосредственное восприятие предметов, реальное преобразование в процессе действий с предметами.

2. Наглядно-образное мышление – вид мышления, характеризующийся опорой на представления и образы; функции образного мышления связаны с представлением ситуаций и изменений в них, которые человек хочет получить в результате своей деятельности, преобразующей ситуацию. Очень важная особенность образного мышления – становление непривычных, невероятных сочетаний предметов и их свойств. В отличие от наглядно-действенного мышления при наглядно-образном мышлении ситуация преобразуется лишь в плане образа.

3. Словесно-логическое мышление – вид мышления, осуществляемый при помощи логических операций с понятиями [4].

II. Классификация типов мышления по характеру:

Для характеристики мышления по характеру деятельности используют такие признаки как тип решаемых задач и вытекающие отсюда структурные и динамические особенности.

1. Теоретическое мышление – это познание законов, правил. Его иногда сравнивают с мышлением эмпирическим. Обобщения, с которыми имеет дело теоретическое мышление, носят характер научных понятий.

2. Основная задача практического мышления – подготовка физического преобразования действительности: постановка цели, создание плана, проекта, схемы. Оно разворачивается в условиях жесткого дефицита времени, в нем очень ограниченные возможности для проверки гипотез, Обобщения, с которыми имеет дело практическое мышление, носят житейский, ситуационный характер [2].

III. Классификация типов мышления по степени развернутости:

Для характеристики мышления по степени развернутости обычно используется три признака: временной (время протекания процесса), структурный (членение на этапы), уровень протекания (осознанность или неосознанность).

1. Аналитическое (логическое) мышление развернуто во времени, имеет четко выраженные этапы, в значительной степени представлено в сознании самого мыслящего человека.

2. Интуитивное мышление характеризуется быстротой протекания, отсутствием четко выраженных этапов, является минимально осознанным [3].

IV. Классификация типов мышления по степени новизны:

1. Продуктивное (творческое) мышление – это мышление, в ходе которого возникает новое знание, новый конечный продукт, который в итоге влияет на умственное развитие. Именно продуктивное мышление позволяет не только быстро и глубоко усваивать знания, но и уметь применять их в новых условиях.

2. Репродуктивное мышление отвечает только за усвоение информации и способность воспроизводить их в приблизительно похожих условиях [1].

Исследование психологических особенностей мыслительной деятельности будущих управленцев мы провели на базе Института управления Белгородского государственного национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ»).

В исследовании приняли участие студенты 3 курса направления «Управление персоналом». Объем экспериментальной выборки составил 30 человек, из них 20 девушек и 10 юношей, в возрасте от 19 до 21 года.

Исследование проводилось нами в четыре этапа. На первом этапе исследования мы выявили доминирующие стили мышления у студентов Института управления по методике А. Алексеева и Л. Громовой «Индивидуальные стили мышления» [5].

У большинства испытуемых преобладают прагматический и реалистический стиль мышления. Прагматический стиль является характерным для 30% опрошенных. В принятии решений они опираются на непосредственный личный опыт, на использование легкодоступных материалов и информации, стремятся как можно быстрее получить конкретный результат и практический выигрыш, хорошо чувствуют конъюнктуру, спрос и предложение, извлекают максимум пользы в сложившихся обстоятельствах, проявляют гибкость и адаптивность.

Реалистический стиль является доминирующим для 28% респондентов. Для них характерна ориентация только на реальные факты, конкретность, коррекция ситуаций в целях достижения определенного результата, они признают только то, что можно реально увидеть, услышать или почувствовать.

Синтетический стиль мышления является характерным для 20% опрошенных. Они ориентированы на создание чего-то нового, оригинального, комбинируют часто противоположные идеи, взгляды, стремятся создать более широкую, обобщенную концепцию, позволяющую объединить разные подходы и примирить противоположные позиции.

Наименее выраженными в качестве доминирующего стиля оказались идеалистический и аналитический стили мышления.

Идеалистический стиль является преобладающим у 14% студентов. Он проявляется в склонности к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблем, в повышенном интересе к человеческим ценностям и нравственным проблемам. Идеалисты учитывают в своих решениях субъективные и социальные факторы, стремятся сглаживать противоречия, легко воспринимают разнообразные идеи и предложения.

Аналитический стиль выступает в качестве ведущего лишь у 8% опрошенных. Они ориентированы на систематическое и всесторонне рассмотрение вопроса, склонны к логической, методичной, тщательной манере решения проблем. Перед принятием решения всегда разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации и объективных фактов, склонны искать рационально обоснованную формулу, метод или систему, способную дать решение конкретной проблемы.

На втором этапе исследования мы выявили преобладающие типы мышления у студентов по модифицированной методике «Тип мышления» Г.В.Резапкиной [5].

Наиболее выраженным у студентов Института управления оказалось наглядно-образное и словесно-логическое мышление.

Наглядно-образным мышлением является преобладающим у 32% опрошенных. Это люди с художественным складом ума, отвлеченные образы и обобщения они могут воплощать в конкретные образы.

Словесно-логическим мышлением обладают 26% респондентов. Для них является характерным ярко выраженный вербальный интеллект. Благодаря развитому словесно-логическому мышлению они могут сформулировать свои мысли и донести их до людей. Такое умение необходимо руководителям, политикам и общественным деятелям. Предметно-действенным мышлением обладают 22% опрошенных. Таким студентам свойственно усваивать информацию через движения, без людей с таким типом мышления невозможно реализовать самую блестящую идею.

Наименее выраженным оказалось абстрактно-символическое и креативное мышление.

Креативным (творческим) мышлением в качестве ведущего типа обладают 12% опрошенных. Им свойственно мыслить творчески, находить нестандартные решения задачи. Это качество характерно для людей, талантливых в любой сфере деятельности.

Абстрактно-символическое мышление является доминирующим лишь 8% испытуемых. Им свойственно усваивать информацию с помощью математических кодов, формул и операций, которые нельзя ни потрогать, ни представить. Благодаря особенностям такого мышления на основе гипотез сделаны многие открытия во всех областях науки.

На третьем этапе проводилось исследование особенностей мыслительной деятельности студентов-управленцев по методике «Интеллектуальная лабильность» [5]. Интеллектуальная лабильность предполагает способность испытуемого быстро переключать внимание с одного вида деятельности на другой, достаточно быстро и без потерь качества переходить от выполнения одних задач к решению других, переходить от процесса аудиального и визуального восприятия к выполнению заданий. Данная методика позволяет спрогнозировать успешность испытуемых в профессиональном обучении, освоении нового вида деятельности, дает достаточно точный прогноз профессиональной пригодности.

Большинство испытуемых (56%) обладают средним уровнем интеллектуальной лабильности, т.е. среднестатистическими способностями к обучению. Для 28% студентов является характерным высокий уровень интеллектуальной лабильности, т.е. хорошие способности к обучению и успех в различных видах деятельности. 12% опрошенных в результате диагностики показали низкий уровень интеллектуальной лабильности, т.е. для них характерно наличие трудностей в переобучении и освоении новых видов деятельности. Наименее выраженным у испытуемых оказался очень низкий уровень интеллектуальной лабильности, он характерен для 4% респондентов. Такие студенты проявляют себя как мало успешные в любом виде деятельности, в учебной в том числе.

На четвертом этапе проводилось исследование уровня логического мышления студентов Института управления по методике «Логичность умозаключений» [5].

Большинство опрошенных (52%) обладают средней нормой логичности, т.е. ими иногда допускается нелогичность в собственных рассуждениях, а также не улавливаются логические ошибки в чужих сложных рассуждениях. Для 26% испытуемых является характерным хороший уровень логичности. Низкий уровень логичности выражен у 14% респондентов. Такие студенты допускают частые логические ошибки в умозаключениях. Наименее выраженным у студентов Института управления оказался высокий уровень логичности в рассуждениях, он является характерным лишь для 8% опрошенных. Такие студенты умеют быстро улавливать ошибки в чужих рассуждениях.

Анализ результатов проведенного исследования позволил нам выявить проблемные зоны, характерные для мыслительной деятельности студентов-управленцев. В частности, абстрактно-символическое и креативное мышления являются наименее выраженными у студентов Института управления, а аналитический и идеалистический стиль мышления используются ими реже всего в качестве ведущих стратегий. Около половины опрошенных проявляют нелогичность в собственных рассуждениях, а также не улавливают логические ошибки в чужих сложных рассуждениях. Кроме того, для 1/5 части студентов характерны трудности в переобучении и освоении новых видов деятельности, они проявляют себя как мало успешные в любом виде деятельности, в учебной в том числе. Проведенное исследование показывает, что определенной части студентов Института управления следовало бы выбрать другую сферу профессиональной деятельности, поскольку такие характеристики мыслительной деятельности как стиль и тип мышления, а также интеллектуальная лабильность, являются наиболее важными показателями успешности будущих специалистов в сфере управления.

Исходя из результатов исследования, мы разработали ряд рекомендаций по развитию и активизации мыслительной деятельности студентов-управленцев. Для развития интеллекта и мышления лучшим способом является регулярная нагрузка мозга, причем не одним каким-либо упражнением, а комплексно. Для этого можно использовать логические и интеллектуальные игры (например, шахматы), логические головоломки, решать кроссворды. Интеллектуальные игры отлично тренируют ум, концентрацию и память. Точные науки развивают целый спектр умственных качеств, организуют и структурируют мышление: это логическое и абстрактное, конвергентное и дивергентное мышление, критические, аналитические, дедуктивные, индуктивные, прогностические способности, а также память и быстрота мышления. Чтение художественной и научно-популярной литературы, энциклопедий, познавательных сайтов, просмотр познавательных научно-популярных фильмов – все это способствует обогащению ума, развитию эрудиции и расширению кругозора, а также закладывает прочный фундамент успешности профессиональной деятельности будущих управленцев.

Литература

1. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология / М.И. Еникеев. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624 с.
2. Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2010. – 592 с.
3. Немов, Р.С. Психология. Кн. 1: Общие основы психологии / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 2008. – 688 с.
4. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 672 с.
5. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: практикум / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 704 с.

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

Д.В. Путягина,
студентка 3 курса а группы 05001143
кафедры управления персоналом Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель *О.В. Куликова,*
кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»

Актуальность проблемы адаптации иностранных студентов в российских вузах определяется в первую очередь задачами дальнейшего эффективного их обучения как будущих специалистов. Успешная адаптация способствует, с одной стороны, быстрому включению студентов в учебный процесс, что позволяет решать проблему сохранения контингента учащихся, который существенно сокращается во время первых сессий. С другой – помогает повысить качество подготовки молодых людей в российской высшей школе.

С первых дней пребывания в российском вузе иностранные студенты находятся в непривычной для них социокультурной, языковой и национальной среде, в которой им предстоит адаптироваться в кратчайшие сроки. Поэтому успешное управление учебно-воспитательным процессом для иностранных студентов является неотъемлемой частью решения задачи адаптации. Эффективная адаптация повышает качество и уровень обучения иностранных студентов, обеспечивает высокую мотивированность овладения знаниями, умениями и навыками.

Иностранные студенты с первых дней пребывания в вузе начинают испытывать трудности, которые существенно отличаются от трудностей российских студентов.

В первую очередь это недостаточное владение русским языком. Как правило, только к концу третьего курса иностранные студенты достигают значительных успехов в овладении языком, обретают достаточный словарный запас и начинают активно

использовать свои знания. Имеют место следующие общие для всех иностранных студентов трудности процесса адаптации:

- 1) низкий общеобразовательный уровень;
- 2) слабая подготовка по профильным дисциплинам и специальным предметам;
- 3) отличие форм и методов обучения в российском вузе от форм и методов обучения в высшей школе их родной страны.

Значительные трудности связаны с отсутствием навыков самостоятельной работы. Студенты не умеют конспектировать лекции, работать с источниками информации, анализировать информацию большого объема. Они не умеют и не хотят пользоваться библиотекой. Практические и лабораторные работы вызывают дополнительный стресс ввиду непривычности и неумения правильно употреблять необходимые материалы. Следствие – перегрузка учебными материалами и накопление «снежного кома» непонятого и неосвоенного объема информации.

Большинство исследователей процесса адаптации [1] выделяют следующие группы адаптационных проблем:

- 1) социокультурная адаптация;
- 2) социально-психологическая адаптация;
- 3) педагогическая адаптация.

Под термином социокультурной адаптации подразумевается активный процесс взаимодействия представителя иной культуры и среды его настоящего обитания, процесс активного приобретения необходимых для жизни трудовых навыков и знаний, усвоение студентом основных норм, образцов, ценностей новой окружающей действительности (явление «вхождения» или «включения» в культуру).

Социально-психологическая адаптация понимается как вступление иностранного студента в систему межличностных отношений, как приспособление личности к группе, к взаимоотношениям в ней, как проявление собственного стиля поведения.

Педагогический аспект адаптации связан в первую очередь с усвоением студентами-иностранцами норм и понятий профессиональной среды, приспособление к характеру, содержанию и условиям организации учебного процесса, формированию у студентов навыков самостоятельной учебной и научной работы. Участие в научно-исследовательской деятельности, стремление к наибольшей реализации своих возможностей – важный момент, поскольку иностранные студенты большую часть своего учебного времени проводят в самостоятельной работе.

Что, в частности, вызывает большие трудности в освоении материала? Многие студенты, недостаточно свободно владея русским языком, не могут отсеивать неважную информацию и конспектировать суть основных понятий. Для этого (по сути автоматизированного) навыка иностранному студенту необходимо иметь высокий уровень владения неродным языком.

В процессе изучения русского языка как иностранного на семинарских занятиях студенты, как правило, имеют на руках тексты, адаптированные по специальности, и когда преподаватель разбирает ту или иную грамматическую составляющую, студенты могут сопоставлять услышанное с увиденным в учебнике. Это – существенная поддержка в понимании материала. На лекциях по общенаучным дисциплинам у студентов есть возможность воспринимать лишь звучащую речь. Зачастую из-за быстрого темпа лектора они теряют способность понимать услышанное. Как следствие, во внеурочное время они вынуждены самостоятельно осваивать непонятый материал специальности по учебным пособиям.

Работа с пособиями представляет дополнительную трудность. Иностранные учащиеся пользуются теми же научными текстами, что и студенты-россияне. Необходимо заметить, что существенные различия языкового оформления одного и того же научного утверждения (определения или закона) вызывают большие трудности в понимании дисциплины у иностранных студентов. Большинство авторов дают определения в различной форме. Для решения проблемы понимания написанного необходимо создание

преподавателями-предметниками отдельных учебных пособий по общенаучным дисциплинам для иностранных учащихся при активном сотрудничестве с преподавателями русского как иностранного [1]. Так, для помощи контингенту студентов-иностранцев в НИУ «БелГУ» разработан ряд методических пособий, направленных на изучение основных принципов решения, в частности, задач по обработке информации, алгоритмизации.

Успешное обучение иностранных студентов в российской высшей школе определяется их готовностью к тем методам и приемам обучения, которые приняты в конкретных вузах. Поэтому для скорейшей адаптации необходимо обобщение позитивного опыта работы многих вузов, а также поиск новых форм и методов учебно-воспитательной работы с иностранными учащимися.

Для более эффективного формирования предметно-коммуникативных знаний иностранных студентов авторам учебных пособий необходимо при их написании учитывать следующие рекомендации:

- 1) адаптировать тексты по специальности, ориентируясь на уровень владения русским языком иностранных учащихся;
- 2) обозначить конкретные и четкие вопросы по темам и разделам, направленные на самостоятельную работу студента с учебником;
- 3) разработать единую для всего учебного профиля структуру предтекстовых и послетекстовых упражнений и заданий;
- 4) внести элементы наглядности для более быстрого усвоения новых терминов;
- 5) включить словарь новых терминов: поурочный и алфавитный в конце пособия.

Процесс усвоения лекционного материала существенно облегчает наличие у студентов ксерокопий лекций, что в некоторых вузах уже является действующей нормой. В реализации данного способа обучения акцент направлен на слушание и осмысление услышанного, тогда как механическое записывание лекций является лишь фиксацией материала, сообщаемого лектором без вдумчивого анализа информации.

Рядом исследователей [1] педагогический аспект адаптации рассматривается как совокупность особенностей, определяющих возможность приспособления студента к незнакомой новой системе обучения, усвоению большого объема знаний, анализу научного материала. Педагогическая адаптация предусматривает необходимость поиска такого содержания, форм и методов учебно-воспитательной работы, с помощью которых преподаватели вузов могли бы предупреждать, смягчать и устранять отрицательные последствия дезадаптации, ускорять процесс социально-психологической и педагогической адаптации студентов.

Академическая успеваемость, общественная и научная активность воспринимаются как факторы успешной адаптации студентов. С другой стороны, безразличие, равнодушие, неуспеваемость, отсутствие интереса со стороны учащегося позволяют говорить о трудностях адаптационного периода.

Для наиболее эффективного включения иностранного студента в процесс обучения необходимо моделирование ситуаций. В вузах программа обучения русскому языку как иностранному направлена на достижение следующих целей:

- 1) обучить будущего специалиста умениям и навыкам чтения и реферирования литературы по специальности на русском языке и использовать русский язык в общеобразовательной цели;
- 2) использовать русский язык как средство воспитания личности специалиста высшей квалификации;
- 3) вырабатывать навыки устного иноязычного общения.

Большинство моделей занятий в российской школе для иностранных студентов – новая форма педагогического процесса. Чтобы разработать методику успешного обучения какого-либо контингента иностранных учащихся, необходимо в первую очередь учесть все его особенности.

Построение образовательного процесса должно происходить с учетом использования этно-педагогических концепций, технологий, методик. Следует учитывать те факторы, которые влияют на систему образования: географические, экономические, национальные, исторические, культурные и религиозные, являющиеся особенными у каждого отдельного народа. Каждый этнос имеет свои методы и подходы, применяемые в педагогическом процессе, которые необходимо принимать во внимание в процессе обучения иностранных студентов.

Остановившись подробнее на педагогических приемах по реализации общеобразовательной цели при обучении русскому языку, с нашей точки зрения, следует отметить: для наиболее эффективного включения студента в чужую среду, преподавателю необходимо следующее:

- 1) создавать языковые ситуации, максимально приближенные к реальности;
- 2) поднимать вопросы и темы, актуальные для данной студенческой аудитории;
- 3) учитывать возраст, религиозную, социальную и иные принадлежности студента;
- 4) стимулировать мотивационную сферу иностранных студентов;
- 5) предоставлять самостоятельность обучаемым;
- 6) объективно оценивать результаты их самостоятельных действий;
- 7) заинтересовать и сформировать познавательную потребность у иностранного студента.

Практика обучения показывает, что процесс адаптации иностранных студентов из разных стран и регионов различен. Различна и степень дезадаптированности у данных студентов. Этим объясняется удаленность двух культур – родной и новой. Если внешние факторы родной и чужой страны имеют значительные отличия (климат, география и др.), адаптация проходит тяжелее. Религия, национальная еда, культура, обычаи — все эти аспекты также играют свою роль.

При изучении проблемы адаптации следует разделять преподавание в:

- 1) многонациональных группах, где происходит контакт двух и более культур;
- 2) мононациональных группах.

Доказано, что иностранные студенты увереннее чувствуют себя в группе, где только соотечественники. Это связано с тем, что в мононациональной группе происходит быстрое сплочение коллектива, основанное на общих нравах, традициях, обычаях и воспитании, которые формируют определенную линию поведения и стереотип общения. Можно с уверенностью констатировать, что обычаи и традиции выполняют регулятивную функцию, благодаря которой культура определяет поведение людей [2]. Такие моменты как однотипность восприятия и усвоения детерминирующих норм поведения личности, служат неким регулятором отношений в учебной аудитории, поддерживают общественную дисциплину, помогает наладить и упорядочить учебный процесс.

Преподавание в многонациональных группах имеет свои преимущества. Очевидно, успешное приспособление иностранного студента к новой социально-культурной жизни происходит благодаря активному общению с русскими студентами. Дружеские отношения раздвигают рамки и расширяют кругозор.

Однако, у большинства иностранных студентов контакты со своими одноклассниками-россиянами ограничены. Русские студенты не стремятся заводить дружбу с иностранцами. Поэтому часто студенты-иностранцы возвращаются домой с негативным отношением к обществу, где проходило обучение.

Положительное влияние на адаптацию оказывает деловая и эмоциональная включенность студента в ученический коллектив, насыщенная общественная жизнь в студенческой среде, активное участие в общих институтских мероприятиях – таких, как подготовка совместных праздников, научных конференций, спортивных соревнований, музыкальных фестивалей. К сожалению, русские студенты не проявляют должного уважения и внимания к своим иностранным сокурсникам, не владеют страноведческой информацией, не знают национальных особенностей поведения и общения своих иностранных друзей.

Проблема расширения рамок дружественных контактов среди студентов должна

стать задачей для профессорско-преподавательского состава любого учебного заведения.

Необходим индивидуальный подход. Русские друзья – это большая редкость. Но именно дружеское участие и общение, а не навязанный педагогический процесс приносит наиболее плодотворные результаты и в освоении языка специальности.

Для скорейшего овладения русским языком иностранными студентами необходимо максимально использовать языковую среду, совместность проживания и обучения.

Приехав на учебу в Россию, иностранные студенты меняют свое социокультурное окружение. Нарушаются привычные коммуникативные связи с семьей, соотечественниками и друзьями. Начинается процесс приспособления к новым условиям внешней и внутренней среды. Иностранцы более болезненно переживают несданные экзамены и неудовлетворительные оценки, чем их однокурсники студенты-россияне. Последнее обусловлено чувством большой ответственности перед семьей, правительством; университетскими кураторами, иммиграционными официальными лицами. Активная культурная и социальная жизнь, дружеские связи, реально помогают преодолеть многие трудности вхождения в новую культуру.

Не у всех студентов есть интерес к чужой стране. Они противопоставляют свою культуру тому, что видят в России. Многие из российской действительности вызывают у них шок и непонимание.

Иностранцы с уважением относятся к новой культуре, но сохраняют свои традиции, быт и привычки. Некоторых студентов различия в образе жизни родной страны и чужой удивляют, других радуют. Труднее всего приходится со студентами, которым безразлично и как «у нас», и как «у вас». Таких, безучастных, пассивных, индифферентных студентов, правда, меньшинство. В основном это те, кто приехал в Россию, «потому что так захотели родители» или «отправило правительство».

В этих условиях оптимальным сценарием для «включения» иностранного учащегося в учебный процесс является интеграция, при которой происходит активное освоение иной национальной культуры при сохранении собственной национальной идентичности. Именно интеграция в новое культурное окружение становится главным показателем успешной адаптации.

Одна из важнейших задач педагога – приложить все усилия, чтобы приобщить иностранных студентов к русским национально-культурным традициям средствами внеучебной деятельности, обеспечить усвоение ими элементов русской культуры посредством социокультурной деятельности. Сюда следует отнести совместную подготовку и проведение праздников, и поход в музей, и прогулки по историческим местам, и объяснение некоторых ритуальных действий народа. Приобщение студентов к национальной самобытной культуре русского народа, чтение и обсуждение классической литературы, исторической художественной прозы и т.д. – все это действенные методы формирования коммуникативных умений иностранных студентов.

Необходимо отметить, что формирование коммуникативных умений иностранных студентов будет более успешным, если процесс обучения осуществляется не только на уровне педагогической коммуникации в рамках аудиторных занятий, но и на уровне межкультурной коммуникации с целью более легкого вхождения в русскоязычную культуру. Необходим индивидуальный подход, учитывающий национальные и этнокультурные особенности.

Посредством изучения русского языка как иностранного возможно решение ряда задач, позволяющих повысить не только уровень обучения специальности, но и расширить кругозор молодых людей, развить у них чувство эстетического восприятия окружающего мира, сформировать позитивное отношение к стране обучения, стимулировать познавательную деятельность обучающихся и повысить мотивацию дальнейшего образования. В процессе обучения иностранных студентов следует учитывать сильные стороны национально-культурных особенностей этноса, его лингвокультурные традиции. Это позволит облегчить период адаптации, овладеть необходимыми навыками, сделать занятия более эффективными и интересными.

Учитывая вышеизложенное, можно констатировать необходимость создания ряда условий адаптогенного характера широкого спектра действия для оптимизации процесса

адаптации иностранных студентов к учебному процессу в высшей школе России. Адаптацию следует рассматривать как комплексную педагогическую программу, успешность которой определяется множественными параметрами и критериями, позволяющими улучшить качество обучения иностранных студентов и достигнуть наилучших академических результатов с наименьшими негативными последствиями.

Литература

1. Виттенберг Е.В. Социально-психологические факторы адаптации к социальным и культурным изменениям / Е.В. Виттенберг. – СПб, 2005.
2. Иванова М.А. Социально-психологическая адаптация иностранных студентов первого года обучения в вузе / М.А. Иванова, Н.А. Титкова. – СПб, 2003.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Н.С. Степкина,

студентка кафедры управления персоналом

Института управления НИУ «БелГУ»,

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

кандидат социологических наук,

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Мотивация труда относится к числу проблем, решению которых в мировой практике всегда уделялось большое внимание. Отечественные теория и практика мотивации труда, как правило, сводятся к оплате труда, основанной на фиксированных тарифных ставках и должностных окладах, и малоэффективны. Поэтому при формировании систем мотивации труда на предприятиях, особенно крупных, необходимо использование уже накопленного мировой практикой опыта.

Из всего разнообразия моделей систем мотивации труда в рыночной экономике большинства промышленно развитых стран можно выделить как наиболее характерные японскую, американскую, шведскую, французскую, английскую, немецкую модели.

Традиционными особенностями оплаты и стимулирования труда работников японских компаний являются следующие:

- 1) Зависимость оплаты труда от стажа;
- 2) Зависимость оплаты труда от жизненных пиков (окончание колледжа или университета, поступление на работу, женитьбу, рождение ребенка, покупку жилья и т.д.);
- 3) Зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия.
- 4) Зависимость оплаты труда от фактических результатов работников.
- 5) Одна из самых низких в мире дифференциация в оплате труда (1:4).
- 6) Использование бонусов;
- 7) Выплаты различных единовременных пособий на поддержание благосостояния (пособие на жилье, питание, культурные и медицинские нужды), а также пособий, выплачиваемых при выходе на пенсию.

К методам нематериального стимулирования, широко используемым в Японии, можно отнести активное вовлечение работников в различные производственные движения (за повышение производительности труда, за работу без брака, движение контроля над качеством продукции и др.) и в групповую работу («кружки качества»).

Налаживание «человеческих отношений» в промышленности также является важным компонентом нематериального стимулирования [1].

В классическом варианте применения американской школы управления и мотивации персонала используются следующие принципы управления [2]:

- формирование жёсткой иерархической структуры кадров, никакого двоевластия, у каждого подчинённого один начальник;

- чёткие должностные инструкции, в которых до мелочей описано, каковы обязанности каждого работника и как он должен их правильно выполнять;
- до мелочей описано, чем и как должен заниматься каждый;
- хорошо организованная система контроля качества изготавливаемой продукции, принцип сдачи с первого раза;
- строго почасовая система оплаты труда, наказание за опоздание и выговоры за приход раньше времени (ибо в этом случае придётся заплатить больше – согласно отработанному времени). Действует принцип «точно и вовремя», система работы персонала отлажена и не предусматривает никаких вольностей;
- формирование атмосферы равенства и единства (совместные обеды, равные ставки для работников одинаковых должностей, отсутствие дискриминации);
- возможности карьерного роста, открытые перспективы;
- высокая ответственность начальства за подчинённых.

Шведская модель мотивации труда отличается сильной социальной политикой, направленной на сокращение имущественного неравенства за счет перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных слоев населения. Начиная с 50-х годов, шведские профсоюзы на переговорах о перезаключении коллективных трудовых договоров проводят политику так называемой солидарной заработной платы, основывающейся на таких принципах как: равная оплата за равный труд, сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы.

Сама система определения единого уровня повышения заработной платы содействует его выравниванию: заработки поднимаются у низкооплачиваемых и сдерживаются у высокооплачиваемых работников. Кроме того, в ходе переговоров о перезаключении коллективных договоров профсоюзы, как правило, добиваются включения в них специальных пунктов об опережающих темпах роста заработной платы у низкооплачиваемых категорий персонала. Все это создает благоприятные условия для воспроизводства высококвалифицированной рабочей силы как в материальных, так и в непроизводственных, интеллектуальных сферах производства [3].

Французская модель мотивации труда характеризуется большим разнообразием экономических инструментов, включая стратегическое планирование и стимулирование конкуренции, гибкой системой налогообложения. Отличительная особенность ее – включение стратегического планирования в рыночный механизм. Базисом рыночных отношений во французской модели является конкуренция, непосредственно воздействующая на качество продукции, удовлетворение потребностей населения в товарах и услугах, уменьшение издержек производства.

В политике оплаты труда французских фирм наблюдается две тенденции: индексация заработной платы в зависимости от стоимости жизни и индивидуализация оплаты труда. Индексы цен на потребительские товары учитываются в оплате труда практически на всех крупных предприятиях. Принцип индивидуализации оплаты труда во Франции осуществляется путем учета уровня профессиональной квалификации, качества выполняемой работы, количества внесенных рационализаторских предложений, уровня мобильности работника, производительности труда, соблюдения правил техники безопасности, этики производства, инициативности. На предприятиях осуществляются такие формы индивидуализации заработной платы, как участие в прибылях, продажа работникам акций предприятия, выплата премий [4].

В Великобритании в настоящее время существует две модификации системы оплаты труда, зависящие от прибыли: денежная и акционерная, предполагающая частичную оплату в виде акций. Кроме того, предусматривается возможность применения системы колеблющейся заработной платы, полностью зависящей от прибыли фирмы.

На предприятиях Великобритании участие в прибылях вводится тогда, когда в соответствии с индивидуальным или коллективным соглашением в дополнение к установленной зарплате регулярно выплачивается соответствующая доля от прибыли предприятия. В зависимости от базы для исчисления суммы, распределяемой через систему участия в прибылях, различают участие в прибылях, участие в чистом доходе, участие в обороте или образованной стоимости, трудовое доленое участие, чисто трудовое участие [5].

Немецкая модель мотивации труда исходит из того, что в ее центре находится человек с его интересами как свободная личность, сознающая свою ответственность перед обществом. Свобода в экономическом смысле означает понимание интересов общества и нахождение своего места в системе производство – потребление. Но не каждый гражданин в состоянии работать в соответствии с требованиями рынка.

Рыночное хозяйство Германии называется социальным потому, что государство создает условия для всех граждан, пресекает проявление несправедливости и защищает всех обделенных и незащищенных: безработных, больных, стариков и детей. Социальная справедливость и солидарность – непрелюбимые предпосылки общественного консенсуса [6].

Западные исследователи пришли к выводу, что гармоничная комбинация из стимулирования труда и социальных гарантий представляет собой одну из самых оптимальных моделей, когда-либо известных в истории экономических теорий. Эта модель обеспечивает в равной степени как экономическое благосостояние, так и социальные гарантии.

Отечественным компаниям необходимы свои методы мотивации, выстроенные с использованием всего мирового опыта управления и привлечения персонала и позволяющие полностью раскрыть таланты сотрудников. Потенциал российских работников ничуть не меньше, чем у зарубежного персонала, просто наша основная задача состоит в том, чтобы отыскать приемы его реализации.

При этом, необходимо учитывать, что как при недостаточном, так и при избыточном финансовом стимулировании мотивация сотрудника падает. Отсюда следуют два важных вывода:

а) персонал должен получать адекватную заработную плату, способную предотвратить переход в другие компании;

б) увеличение заработной платы не является стимулом, способным стабильно повысить мотивацию сотрудников. После непродолжительного подъема (как правило, 2-3 месяца) наблюдается спад заинтересованности работников в результатах своего труда.

Но все-таки должны существовать стимулы, побуждающие людей к результативной работе. Исследовательский центр портала Superjob.ru, опросив 3 000 экономически активных россиян старше 18 лет, выяснил, что большинство (32%) ценят такой способ поощрения, как дополнительный выходной или незначительное сокращение рабочего дня, например, возможность раньше уходить с работы (см. рисунок). Особенно данный метод мотивации по душе женщинам (43% против 29% среди мужчин), а также респондентам до 25 лет (43%). На втором месте – гибкий график работы и хорошие бытовые условия в офисе (по 25%). Чаще остальных комфортные условия и гибкий график в качестве наилучшего способа мотивации отмечали респонденты старше 55 лет (34%). Каждый пятый участник исследования (15%) был бы рад публичной благодарности за хорошую работу из уст руководителя. Для 13% опрошенных очень важна поддержка в личных делах (рецензирование дипломной работы, помощь в оформлении ребенка в детский сад и т.п.). От возможности трудиться дома не отказались бы 11%. А вот конкурсы и соревнования вызывают у респондентов гораздо меньше энтузиазма (4%) [7].



Рис. Основные способы мотивации россиян

Таким образом, при создании эффективной системы мотивации сотрудников необходимо учитывать успешный опыт зарубежных компаний в данной области. Но практическая реализация такого опыта сопряжена с многими трудностями. Однако, руководитель, не побоявшийся первоначальных трудностей, добьется результатов. Руководитель, взявший на себя труд по внедрению зарубежного опыта в управлении своей организацией, скорее всего, получит неоспоримое преимущество.

Литература

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 328 с.
2. Варданян, И. С. Национально-страновые аспекты мотивации персонала / И.С. Варданян. – СПб. : СПбГУЭФ, 2010. – С. 24-27.
3. Модели и методы управления персоналом: российско-британское учеб. пособие / под ред. Дж. Минго. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2010. – 217 с.
4. Пивоваров, С.Э. Международный менеджмент : учебник для вузов / С.Э. Пивоваров, Л.С. Тарасевич, А.И. Майзель. – СПб. : Питер, 2009. – 522 с.
5. Саул, В.Г. Мотивация в реальный мир: искусство получения дополнительных усилий от всех – в том числе и себя / В.Г. Саул. – Нью-Йорк, 2008. – С. 31-42.
6. Татарников, А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии / А.А. Татарников. – М. : 2008. – С. 48-55.
7. Официальный сайт онлайн-рекрутмента России [Электронный ресурс]. URL : <http://www.superjob.ru> (дата обращения: 16.04.2014).

АНАЛИЗ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ-УПРАВЛЕНЦЕВ

С.П. Стриженко,

студентка кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **Е.В. Бурова,**
старший преподаватель кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»

Коммуникативные процессы играют очень большую роль в организации управленческой деятельности. Это связано с самой природой управленческой деятельности, ее субъект-субъектным характером, предполагающим постоянные контакты руководителя с подчиненными. Коммуникации обеспечивают реализацию всех основных

функций управления – планирования, организации, мотивации, координации и контроля. Эффективные коммуникации способствуют повышению показателей деятельности организации и уровня удовлетворенности работников.

Коммуникативная культура представляет собой знания, умения, навыки в области организации взаимодействия людей, позволяющие устанавливать психологический контакт с деловыми партнерами, добиваться точного восприятия и понимания в процессе общения, прогнозировать поведение деловых партнеров, направлять их поведение к желательному результату [1].

Под коммуникативной компетентностью понимают владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность, ориентацию в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии [2].

Коммуникативная компетентность – это обобщающее коммуникативное свойство личности, включающее в себя коммуникативные способности, знания, умения и навыки, чувственный и социальный опыт в сфере делового общения. Коммуникативная компетентность выступает интегральным качеством, синтезирующим в себе общую культуру и ее специфические проявления в профессиональной деятельности [5].

В основе коммуникативной компетентности лежат общепринятые нравственные требования к общению, неразрывно связанные с признанием неповторимости, ценности каждой личности. Рассмотрим подробнее основные из них.

Вежливость – это выражение уважительного отношения к другим людям, их достоинству, проявляющееся в приветствиях и пожеланиях, в интонации голоса, мимике и жестах. Антиподом вежливости является грубость.

Корректность – это умение держать себя в рамках приличия в любых ситуациях, прежде всего, конфликтных. Особенно важно корректное поведение в спорах, в ходе которых осуществляется поиск истины, появляются новые конструктивные идеи, проверяются мнения и убеждения.

Тактичность также является одной из важных составляющих коммуникативной культуры. Чувство такта – это, прежде всего, чувство меры, чувство границ в общении, превышение которых может обидеть человека, поставить его в неловкое положение. Бестактными могут быть замечания по поводу внешнего вида или поступка, сочувствие, выраженное в присутствии других по поводу интимной стороны жизни человека и т.д.

Скромность в общении означает сдержанность в оценках, уважение вкусов, привязанностей других людей. Антиподами скромности являются высокомерие, чванство, развязность, позерство.

Точность также имеет большое значение для успеха деловых отношений. Без точного выполнения данных обещаний и взятых обязательств в любой форме жизнедеятельности дела вести трудно. Неточность нередко граничит с аморальным поведением – обманом, ложью.

Предупредительность – это стремление первым оказать любезность, избавить другого человека от неудобств и неприятностей [2].

Высокий уровень коммуникативной компетентности определяется наличием у субъекта общения следующих личностных качеств:

- 1) эмпатия – постижение эмоционального состояния партнера по общению;
- 2) доброжелательность – уважение, симпатия, умение понимать людей, даже не одобряя их поступки, готовность поддерживать других;
- 3) аутентичность – способность быть самим собой в контактах с другими людьми;
- 4) конкретность – умение говорить о своих конкретных переживаниях, мнениях, действиях, готовность отвечать однозначно на вопросы;
- 5) инициативность – способность «идти вперед», устанавливать контакты,

готовность браться за какие-то дела в ситуации, требующей активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать;

6) непосредственность – умение говорить и действовать напрямую;

7) открытость – готовность открывать другим свой внутренний мир и твердая убежденность в том, что это способствует установлению здоровых и прочных отношений с окружающими, искренность;

8) принятие чувства другого – умение выражать свои чувства и готовность принимать эмоциональную экспрессию со стороны других;

9) самопознание – исследовательское отношение к собственной жизни и поведению, готовность принимать от людей любую информацию о том, как они воспринимают тебя, но при этом быть автором самооценки [2].

Коммуникативная толерантность – это одна из важнейших и очень информативных характеристик личности, показывающая отношение индивида к другим людям, которое проявляется в степени переносимости им неприятных или неприемлемых, по его мнению, психических состояний, качеств и поступков партнеров по взаимодействию. Эта характеристика собирательна, поскольку в ней отражаются факторы воспитания, опыт общения, культура, ценности, потребности, интересы, установки, характер, темперамент, привычки, особенности мышления и, конечно, эмоциональный стереотип поведения [5].

Не менее важными составляющими коммуникативной компетентности являются знания, умения и навыки, относящиеся к речевой деятельности, т.е. культура речи.

В речевой деятельности можно выделить три стороны: содержательную, выразительную и побудительную. Содержательная сторона речи характеризуется богатством, значительностью и доказательностью мыслей. Выразительность речи связана с ее эмоциональной окрашенностью: речь может быть яркой, образной, энергичной или, наоборот, сухой, вялой, тусклой. Побудительная сторона речевой деятельности состоит во влиянии ее на мысли, чувства и волю слушателя. От уровня речевой культуры, охватывающей содержательную, выразительную и побудительную стороны, зависит степень восприятия речи слушателями [3].

К числу основных показателей культуры речи в деловом общении можно отнести:

1) словарный состав (исключаются оскорбляющие слух (нецензурные), жаргонные слова, диалектизмы);

2) словарный запас (чем он богаче, тем ярче, выразительнее, разнообразнее речь, тем меньше она утомляет слушателей, тем больше впечатляет, запоминается и увлекает);

3) произношение;

4) грамматика (деловая речь требует соблюдения общих правил грамматики, а также учета некоторых специфических отличий; в частности, центральное место в деловой речи должно быть занято существительными, а не глаголами);

5) стилистика (к хорошему стилю речи предъявляются такие требования, как недопустимость лишних слов, правильный порядок слов, отсутствие стандартных, избитых выражений) [3].

Организационное коммуникативное поведение внешне обнаруживает себя чаще всего в межличностном взаимодействии работников, когда спонтанно образуемые коммуникации развертываются как их персонификация. В практике управления зафиксировано четыре вида их проявления:

1. Развивающий вид коммуникаций (типа «Мы») – возникает совместное понимание проблем и задач, желание работать вместе, вносить предложения, разрешать проблемы, пробовать новые подходы («Мы вместе уже можем многое», «Мы вместе можем все, что потребуется»).

2. Контролирующий (типа «Я») – навязывание собственных предположений, просеивание альтернативных предложений через призму субъективного видения проблемы («Я должен так организовать людей...», «Я считаю, что...»).

3. Уступчивый (типа «Вы» / «Ты») – готовность «отыграть» различные альтернативы, самокритичность по отношению к собственным предпочтениям, которые

взвешиваются в сравнении с другими («Вы должны организовать так ...», «Ты, а не я должен за это братья...»).

4. Отстраненный (типа «Они») – незаинтересованность в разрешении проблем, желание сохранить существующее положение или не вмешиваться в ход событий, оставаясь на прежней позиции («Пусть они и организуют...», «Я хочу остаться в стороне от этой затеи», «Это их проблемы, а не мои») [5].

Одним из условий эффективного развития коммуникативной компетентности является выполнение определенных правил и требований. Наиболее значимые из этих правил состоят в следующем.

1. Наиболее общим правилом является правило, согласно которому нельзя приступать к сообщению мысли, если она непонятна или не до конца понятна самому себе.

2. Правило «постоянной готовности к пониманию». Существует большое количество семантических и личностных барьеров, которые часто приводят к неполному и неточному пониманию сообщений.

3. Правило конкретности. Следует избегать неопределенных, двусмысленных, расплывчатых выражений и слов, а без необходимости не пользоваться незнакомыми или узкоспециализированными терминами.

4. Правило контроля над невербальными сигналами. Недостаточно контролировать только свою речь и содержание сообщения. Необходим также контроль над его формой в той части, которая касается его внешнего «сопровождения» – мимикой, жестами, интонацией, позой.

5. Правило «собственной неправоты». При коммуникации всегда необходимо допускать, что личная точка зрения может быть неправильной. Это часто предостерегает от серьезных ошибок.

6. Правило «места и времени». Эффективность любого сообщения резко возрастает в случае его своевременности и выбора наиболее адекватной ситуации, в которой оно реализуется.

7. Правило открытости означает готовность к пересмотру своей точки зрения под влиянием вновь открывающихся обстоятельств, а также способность принимать и учитывать точку зрения собеседника.

8. Правило активного и конструктивного слушания – одно из основных условий эффективных коммуникаций.

9. Правило обратной связи. Именно это правило, в конечном счете, обеспечивает достижение главной цели коммуникативного процесса – взаимопонимания [1].

Исследование актуального состояния коммуникативной компетентности студентов-управленцев проводилось нами на базе Института управления НИУ «БелГУ» и состояло из трех последовательных этапов. В исследовании приняли участие студенты 2 курса направления «Управление персоналом» группы 05001243 Института управления НИУ «БелГУ» в количестве 20 человек, из них 14 девушек и 6 юношей в возрасте от 18 до 20 лет.

На первом этапе исследования мы выявили уровень развития коммуникативных и организаторских способностей студентов с помощью методики «Коммуникативные и организаторские склонности (КОС-2)» [4]. Нами были получены следующие результаты.

Лишь 15% опрошенных обладают высоким уровнем развития коммуникативных склонностей и 20% – высоким уровнем развития организаторских склонностей, что говорит о сформированной у них потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Такие студенты быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, принимают самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений, любят организовывать различные мероприятия, настойчивы и одержимы в своей деятельности.

У 50% респондентов коммуникативные склонности развиты на уровне выше среднего, и на таком же уровне развития находятся организаторские склонности у 40% опрошенных. Такие студенты не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей,

стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

У 25% студентов коммуникативные и организаторские склонности развиты на среднем уровне, т.е. они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Лишь у 10% опрошенных коммуникативные склонности развиты на уровне ниже среднего, и на таком же уровне развития находятся организаторские склонности у 15% респондентов. Такие испытуемые не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой, в новой компании или коллективе чувствуют себя скованно, испытывают трудности в установлении контактов с людьми, не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды, редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Ни у одного из испытуемых коммуникативные и организаторские не находятся на низком уровне развития.

На втором этапе исследования мы выявили уровень развития коммуникативной компетентности студентов-управленцев с помощью методики «Оценка коммуникативных навыков. Коммуникативный минимум менеджера» [4].

Подавляющее большинство опрошенных (75%) показали высокий уровень развития коммуникативной компетентности и уверенное владение коммуникативными навыками.

Лишь 25% испытуемых показали средний уровень развития коммуникативной компетентности и недостаточно уверенное владение коммуникативными навыками. Таким студентам следует обратить особое внимание на некоторые неудовлетворительные аспекты общения, так как они могут существенно влиять на эффективность будущей управленческой деятельности.

Ни один из опрошенных не показал низкий уровень развития коммуникативной компетентности и неуверенное владение коммуникативным минимумом навыков.

На третьем этапе исследования мы выявили степень коммуникативной толерантности студентов-управленцев с помощью методики В.В. Бойко «Опросник коммуникативной толерантности» [4]. Нами были получены следующие результаты.

10% респондентов обладают высоким уровнем развития коммуникативной толерантности, 35% – уровнем выше среднего, 40% – средним уровнем и 15% – уровнем ниже среднего. Ни один из опрошенных не показал низкий уровень развития коммуникативной толерантности.

Оценка коммуникативной толерантности студентов проводилась нами по 9 критериям. Остановимся на детальном анализе результатов исследования по каждому из критериев.

20% респондентов продемонстрировали неприятие или непонимание индивидуальности человека, т.е. они не умеют либо не хотят понимать или принимать индивидуальные особенности других людей в процессе общения.

35% опрошенных оценивая поведение, образ мыслей или отдельные характеристики других людей, рассматривают в качестве эталона самих себя.

70% испытуемых слишком категоричны или консервативны в оценках окружающих, им не хватает гибкости и широты кругозора.

30% студентов не умеют скрывать или хотя бы сглаживать неприятные чувства, возникающие при столкновении с некоммуникабельными качествами у партнеров.

25% респондентов стремятся переделать, перевоспитать, изменить по своему желанию своего собеседника.

35% опрошенных продемонстрировали стремление подстроить других участников коммуникативного процесса под себя, т.е. они пытаются подогнать других к особенностям своего характера, к своим привычкам и притязаниям.

35% не умеют прощать окружающим их ошибки, неловкость или непреднамеренно причиненные неприятности.

30% проявили нетерпимость к физическим или психологическим дискомфортным состояниям партнера по общению, а именно к болезни, усталости, отсутствию настроения у собеседника и др.

40% продемонстрировали неумение приспосабливаться к другим участникам общения, а именно к характеру, привычкам или притязаниям собеседников.

Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы. Коммуникативные и организаторские склонности у большинства будущих руководителей развиты на среднем уровне и уровне выше среднего. $\frac{3}{4}$ опрошенных показали высокий уровень развития коммуникативной компетентности и уверенное владение коммуникативными навыками. У подавляющего большинства студентов-управленцев коммуникативная толерантность развита на среднем уровне и уровне выше среднего.

Нами был разработан ряд рекомендаций, направленных на повышение уровня развития коммуникативной компетентности будущих управленцев. Для этого необходимо развивать у будущих управленцев следующие социально-психологические умения: психологически верно и ситуативно обусловленно вступать в общение; поддерживать общение, стимулировать активность собеседника; психологически точно определять «точку» завершения общения; максимально использовать социально-психологические характеристики коммуникативной ситуации, в рамках которой разворачивается общение; прогнозировать реакции партнеров на собственные действия; психологически настраиваться на эмоциональный тон собеседника; овладевать и удерживать инициативу в общении; провоцировать «желательную реакцию» партнера по общению; формировать и управлять психологическим настроением партнера по общению; преодолевать психологические барьеры в общении; снимать излишнее напряжение; психологически и физически «соответствовать» собеседнику; адекватно ситуации выбирать жесты, позы, ритм своего поведения; мобилизовываться на достижение поставленной коммуникативной задачи.

По нашему мнению, как бы ни был профессионально подготовлен руководитель, он обязан постоянно совершенствовать свою технологию общения с людьми, как на массовом, так и на индивидуальном уровне. Найти свой индивидуальный стиль в общении с людьми – это одно из важнейших условий профессионального успеха.

Литература

1. Занковский, А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – М.: Флинта, 2008. – 648с.
2. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 511с.
3. Урбанович, А.А. Психология управления / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2007. – 640 с.
4. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: практикум / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 704 с.
5. Бурова, Е.В. Коммуникативное пространство руководителя / Е.В. Бурова // Наука и современность. – 2010. – №6 (1). – С.358-363.

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

А.И. Ходыкина,

студентка кафедры управления персоналом

Института управления, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **Е.В. Бурова,**

старший преподаватель кафедры управления персоналом НИУ «БелГУ»

Возникновение коллектива является результатом организационно-управленческой и воспитательной работы. Это не просто хорошо организованная для совместной деятельности группа, а группа, объединяющая, сближающая людей на основе выполнения полезно значимой работы. Разработка стратегии управления социально-психологическим климатом учебного коллектива должна осуществляться на основе глубокого

систематического анализа факторов внешней и внутренней среды. Руководителю, педагогу, куратору крайне необходимо ясно видеть структуру межличностных взаимоотношений в коллективе, чтобы уметь находить индивидуальный подход к учащимся, влиять на формирование и развитие сплоченного коллектива, развивать и постоянно поддерживать благоприятный социально-психологический климат в учебном коллективе.

Социально-психологический климат – это социально-психологическое состояние коллектива, характер ценностных ориентаций, межличностных отношений, взаимных ожиданий в нем. Социально-психологический климат зависит от среды и уровня развития коллектива, непосредственно влияет на деятельность его членов, на осуществление его основных функций [1].

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [1].

Климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон. Первая климатическая зона – социальный климат, который определяется тем, насколько в данной группе осознаны цели и задачи, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав и обязанностей работников как граждан. Вторая климатическая зона – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данной группе являются принятыми. Третья климатическая зона – это психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между членами группы, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. Психологический климат – микроклимат, зона действия которого значительно локальнее социального и морального климата [1].

При изучении социально-психологического климата учебного коллектива необходимо иметь в виду два его уровня.

Первый уровень – статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к учебе, работе и коллегам по труду. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается организация. С этой точки зрения, сформировать благоприятный климат в группе довольно трудно, но в то же время легче поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее. Контроль и коррекция свойств социально-психологического климата осуществляются членами группы эпизодически. Они чувствуют определенную стабильность, устойчивость своего положения, статуса в системе взаимоотношений. Поскольку состояние климата менее чувствительно к различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, постольку оно оказывает определенное влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность членов группы, на качество и количество продуктов их труда [1].

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от социально-психологического климата психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми, изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное состояние, в другой социально-психологический климат [1].

Выделяют ряд факторов, оказывающих влияние на формирование социально-

психологического климата учебного коллектива:

Глобальная макросреда – характеризуется обстановкой в обществе, совокупностью экономических, культурных, политических и других условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат учебных групп.

1. Локальная макросреда – организация, в структуру которой входит учебный коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие учащихся в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и так далее.

2. Физический микроклимат подразумевает санитарно-гигиенические условия обучения (труда), температуру воздуха, влажность, освещенность, наличие (отсутствие) шума в помещении, возможность (или невозможность) проветривания помещения, оборудование рабочего места.

3. Характер выполняемой деятельности – монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и так далее – все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на социально-психологическом климате в учебном коллективе.

4. Организация совместной деятельности – взаимозависимость задач, нечеткое распределение обязанностей, несоответствие учащегося его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

5. Психологическая совместимость – это способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств всех участников [1].

Судить о состоянии социально-психологического климата учебного коллектива можно по такому важному показателю, как удовлетворенность-неудовлетворенность. На психологическом уровне удовлетворенность выражена соотношением субъективной оценки того, что человек отдает ради учебы (работы), и того, что он получает взамен. Удовлетворенность-неудовлетворенность человека работой может быть вызвана разными обстоятельствами. Среди них наиболее существенными являются: направленность обучения; наличие / отсутствие академической стипендии; престиж будущей профессии; перспективы повышения квалификации, разряда, должностного статуса и пр.; специфические особенности и условия обучения: месторасположение; учебная группа, в которой много друзей; удобный график учебы; квалифицированные и компетентные педагоги и т.д.; сопутствующие учебе возможности интересных встреч, поездок; возможности узнать и научиться новому [3].

Выделяют следующие типы социально-психологического климата учебного коллектива:

а) благоприятный, характеризующийся взаимным доверием, уважением, информированностью по значимым вопросам, взаимовыручкой и взаимной ответственностью. При благоприятном климате у человека достаточно развита потребность в труде на общее благо;

б) неблагоприятный, характеризующийся неуважительным отношением коллег друг к другу, черствостью, повышенным уровнем конфликтности в коллективе;

в) неустойчивый, для которого характерна периодичность возникновения конфликтов между членами группы [3].

Учебный коллектив имеет двойственную структуру: во-первых, является объектом и результатом сознательных и целенаправленных воздействий педагогов, кураторов, которые определяют многие его особенности; во-вторых, учебный коллектив – относительно самостоятельное развивающееся явление, которое подчиняется особым

социально-психологическим закономерностям. Образно говоря, учебный коллектив – это социально-психологический организм, требующий индивидуального подхода.

Учебный коллектив характеризуется определенным набором социально-психологических признаков:

1. Совпадение ценностных ориентаций коллектива с ценностными ориентациями общества.

2. Отношения товарищества, взаимопомощи, низкий уровень конфликтности.

3. Доброжелательное отношение к «новичкам».

4. Преобладание оптимистического настроения.

5. Удовлетворенность учебной и коллективной деятельностью.

6. Хорошая учебная и поведенческая дисциплина.

7. Свободное обсуждение вопросов, связанных с учебной деятельностью и жизнью коллектива, доброжелательная критика.

8. Предрасположенность к общению в нерабочее время [3].

Выделяют следующие социально-психологические параметры развития учебного коллектива, влияющие на эффективность деятельности: направленность, организованность, психологическое единство.

1. Направленность изучается с точки зрения ее движущих сил и подразделяется на внешнюю (например, на цели деятельности) и внутреннюю (коллективная и эгоистическая).

2. Организованность – важнейшая характеристика учебной группы. Это ее способность сохранять устойчивость структуры при обогащении и динамичности функций. Она проявляется в объеме и скорости реакций данной группы на изменение внешней и внутренней среды, в способности коллектива сочетать разнообразие мнений и форм поведения ее участников с единством действия, направленного на достижение единой цели.

3. Сплоченность – это психологическое единство, общность межличностных отношений, единство восприятия внешних и внутренних воздействий, положительный характер эмоциональных установок, отсутствие эгоцентрических устремлений, «сработанность» коллектива [3].

В зависимости от уровня сплоченности выделяют следующие типы учебных коллективов:

1) сплоченный (консолидированный) коллектив. Он характеризуется относительно стабильным составом учебной группы, отношением дружбы и взаимного уважения, высокой дисциплиной и трудовой отдачей;

2) расчлененный (слабосплоченный) коллектив состоит из ряда социально-психологических групп, имеющих своих лидеров. Учебные показатели, активность и дисциплина этих групп различна;

3) разобщенный (конфликтный) коллектив характеризуется отсутствием личных дружеских контактов, официальными связями его членов, низкой учебной и общественной активностью [3].

Различают следующие стадии сплоченности учебного коллектива:

1. Ориентационная – это этап становления. Эта стадия характеризуется тем, что простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью. Каждый член коллектива ориентируется в новом для него коллективе путем целенаправленной ориентации и самоориентации.

2. Взаимоадаптационная стадия – представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива при целенаправленном, воспитательном воздействии педагога (руководителя) или путем самоадаптации (подражание и идентификация). На этой стадии создается актив, выделяются добросовестные исполнители, организаторы и дезорганизаторы, складывается группа пассива.

3. Стадия консолидации, сплочения. Это этап зрелости коллектива. Группы

формируются по интересам. Большинство студентов воспринимает коллективные задачи как личные, возникает сотрудничество, единство работников [3].

Результативность деятельности учебного коллектива во многом определяется состоянием его социально-психологического климата.

Изучение актуального состояния социально-психологического климата учебного коллектива проводилось в три этапа. В исследовании приняли участие студенты 2 курса направления «Управление персоналом» группы 05001243 Института управления НИУ «БелГУ» в количестве 20 человек, из них 14 девушек и 6 юношей в возрасте от 18 до 20 лет.

На первом этапе исследования мы изучили социально-психологический климат в учебной группе с помощью методики А.Н. Лутошкина «Карта-схема для определения психологического климата группы» [2]. Нами были получены следующие результаты.

85% респондентов считают атмосферу в учебной группе благоприятной. Лишь 15% испытуемых оценили психологический климат в коллективе как неустойчиво благоприятный. Ни один из опрошенных не охарактеризовал психологический климат в учебной группе как неблагоприятный.

Оценку социально-психологического климата коллектива испытуемые проводили по 13 критериям, анализ которых показал следующие результаты.

В группе ярко выражены и проявляются всегда следующие 8 свойств из 13: преобладает бодрое жизнерадостное настроение; доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии; в отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание; членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности; успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы; члены группы уважением относятся к мнению других; в группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту; современные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно.

В группе выражены в значительной степени и проявляются в большинстве случаев следующие 5 свойств из 13: достижения и неудачи группы переживаются как собственные; в трудные дни для группы происходит эмоциональное единение, «один за всех и все за одного»; чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство; группа активна, полна энергии; члены группы участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе.

Исходя из полученных результатов, в целом можно оценить психологический климат в учебной группе как благоприятный.

На втором этапе исследования мы определили уровень групповой сплоченности учебного коллектива с помощью методики К.Э. Сисора «Определение индекса групповой сплоченности» [2].

Большинство опрошенных (65%) оценили уровень сплоченности в группе как достаточно высокий. 25% испытуемых оценили групповую сплоченность на уровне выше среднего. Лишь 10% респондентов охарактеризовали групповую сплоченность учебного коллектива на среднем уровне. Ни один из опрошенных не оценил групповую сплоченность на уровне ниже среднего и на низком уровне.

Исходя из полученных результатов, в целом можно оценить групповую сплоченность в учебной группе на уровне выше среднего.

На третьем этапе исследования мы изучили социально-психологический климат в учебной группе с помощью модифицированной экспресс-методики О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто по изучению психологического климата в трудовом коллективе [2].

Подавляющее большинство респондентов, а именно 70%, считают атмосферу в учебной группе благоприятной. 30% испытуемых оценили психологический климат в коллективе как в целом благоприятный. Ни один из опрошенных не охарактеризовал психологический климат в учебной группе как неудовлетворительный.

Оценку социально-психологического климата коллектива испытуемые проводили по 8 критериям. Считаю необходимым провести детальный анализ наиболее важных из них.

Испытуемым было предложено выразить свое отношение к одногруппникам. В результате 80% респондентов оценили своих коллег как хороших и симпатичных людей. 20% студентов утверждают, что в учебной группе есть люди разные. Ни один из опрошенных не оценил своих одногруппников как людей малопрятных.

Далее испытуемым было предложено оценить деловые качества своих коллег. С этой задачей успешно справились лишь 25% студентов. 65% испытуемых ответили, что никогда не задумывались над этим. Для 10% опрошенных эта задача оказалась непосильной.

Затем испытуемым было предложено оценить личностные качества своих коллег. С этой задачей успешно справились 75% студентов. 25% испытуемых ответили, что никогда не задумывались над этим.

На вопрос «Насколько вам нравится Ваш коллектив» ответы распределились следующим образом. 85% студентов очень довольны своим коллективом и испытывают симпатии ко всем членам коллектива. Лишь 15% высказали свое безразличное отношение к одногруппникам. Ни один из опрошенных не высказал недовольство своим коллективом и не испытывает антипатии к кому-либо из членов группы.

И, наконец, испытуемым было предложено оценить преобладающую атмосферу в учебном коллективе. 90% респондентов считают, что в коллективе преобладает атмосфера взаимопомощи, взаимного уважения. Лишь 10% испытуемых оценили преобладающую в коллективе атмосферу как нейтральную. Ни один из опрошенных не охарактеризовал атмосферу в коллективе как нездоровую и нетоварищескую.

Исходя из полученных результатов, в целом можно оценить психологический климат в учебной группе как благоприятный.

Таким образом, анализ результатов исследований по всем трем методикам показал, что все результаты практически идентичны и подтверждают друг друга – в изученной учебной группе преобладает благоприятный социально-психологический климат.

Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы.

Студенческие академические группы нередко не становятся настоящими коллективами, потому что преподаватели больше ориентируют студентов на хорошее усвоение знаний, навыков и умений в области будущей профессии, а не на прочную совместную деятельность. Основная задача воспитательного управления академическими студенческими группами как центральным звеном микросреды вузовского студенчества заключается в превращении каждой группы в настоящий коллектив и сохранении его до конца учебы в вузе. Достижению подобного результата будет способствовать формирование благоприятного социально-психологического климата в учебной группе. На реализацию этой задачи должны быть направлены все усилия профессорско-преподавательского состава.

Литература

1. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2008. – 298 с.
2. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: практикум / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 704 с.
3. Бурова, Е.В. Анализ социально-психологического климата трудового коллектива / Е.В. Бурова // Наука и современность. – 2014. – №28. – с.127-132.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОНФЛИКТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Е. Шишкина,
студентка 2 курса а группы 05001143
кафедры управления персоналом Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **О.В. Куликова,**
кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом
Института управления, НИУ «БелГУ»

Особое место в ряду социальных конфликтов занимают конфликты в организациях. Организация – это общественный механизм, создание которого преследует коллективные цели, деятельность которого каким-то образом управляется, и который каким-то образом отделён от окружения. Организация – это не только производственно-технологическое объединение людей и средств производства, но и такая совокупность людей, в которой индивиды объединены определенными связями и отношениями. В обществе функционируют различные типы организаций: предприятия, учреждения, университеты, финансовые структуры, общественные организации, ассоциативные организации (например, семья) и др.

Структурно организации состоят из целого ряда подразделений: цехов, смен, отдельных служб, бригад и др., которые являются социальной средой, в которой человек непосредственно контактирует с другими людьми.

По своей природе организации выполняют разнообразные функции и отличаются друг от друга по роду деятельности их членов, уровню организации и сплоченности, количественному составу. Являясь важнейшей ячейкой общества, организация соединяет и координирует поведение людей, специализирующихся на разных типах деятельности, включает их в единый трудовой процесс, решает не только производственные задачи, но и создает условия для всестороннего развития своих членов. Здесь в среде непосредственного общения закладываются первоначальные представления людей, формируются мнения, закрепляются привычки, проявляются склонности, утверждается общественная репутация работников.

Взаимные связи и отношения складываются не только на основе производственной деятельности, но и под влиянием реальных условий жизни: политических, психологических, нравственных и др. Людей сплачивают общие интересы, идеи, цели, нравственные нормы и принципы. Однако наряду с солидарностью в трудовом коллективе возникают и конфликтные ситуации.

Конфликт в организации – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка.

Предтечей конфликта в организации является социальная напряженность в коллективе. Можно назвать несколько точек зрения на сущность социальной напряженности в организации:

1. Социальная напряженность в реальной жизни выступает как осознание большинством членов организации очевидных нарушений принципа социальной справедливости и готовность найти выход из ситуации через ту или иную форму конфликта;
2. Социальная напряженность представляет собой противоречие между объективным характером социальных отношений и субъективным характером поведения субъектов этих отношений;
3. Социальная напряженность – это нарушение нормальных отношений и неадекватное функционирование участников взаимодействия в организации.

Признаки напряженности в трудовом коллективе могут быть выявлены методом обычного наблюдения. Возможны следующие формы проявления «назревающего»

конфликта в организации: стихийные мини собрания (беседы нескольких человек); увеличение числа неявок на работу; снижение производительности труда; увеличение числа локальных конфликтов; повышенный эмоционально-психологический фон; массовые увольнения по собственному желанию; распространение слухов; коллективное невыполнение указаний руководства; стихийные митинги и забастовки; рост эмоциональной напряженности.

Конфликтологи выделяют две группы факторов, способствующих возникновению социальной напряженности в организации: внутренние и внешние.

К внутренним факторам относятся: невыполнение руководством организации своих обещаний и нежелание объяснить людям действительное состояние дел; нарушение режима производства; невозможность для членов трудового коллектива хорошо заработать; отсутствие видимых результатов предметной заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха работников; конфронтация персонала управления и работников из-за несправедливого распределения материальных благ и фонда оплаты труда; внедрение инноваций и радикальных преобразований без учета интересов работников; подстрекательская деятельность неформальных лидеров.

Внешние факторы : дестабилизация обстановки в стране, столкновение интересов различных политических групп; возникновение острого дефицита на продукты и товары первой необходимости; ущемление социальных льгот в новых законодательных актах; резкое ослабление правовой социальной защиты интересов членов трудового коллектива; обеспечение честного и добросовестного труда, незаконное обогащение отдельных граждан.

Практика показывает, что конфликты в организации развиваются, как правило, через конфронтацию частных и общих осознанных интересов. Соотношение интересов может быть выражено как:

1. Полное тождество, т.е. однонаправленность интересов;
2. Различие в направленности интересов, т.е. то, что выгодно одним, другим выгодно не в той же мере;
3. Противоположная направленность интересов – когда субъекты для удовлетворения своих потребностей должны двигаться в противоположных направлениях.

При социально-психологическом анализе конфликта в организации важно понять, какие действия лежат в его основе. Исходя из этого, конфликты в организациях бывают иррациональные и рациональные.

Участники конфликта иррационального типа (вытекающего из состояния аффекта, гнева, паники и т.д.) действуют, игнорируя расчет, соотношение возможного выигрыша и потерь (например, стихийные забастовки).

Участники конфликта рационального типа учитывают соотношение возможного выигрыша и издержек, шансов на победу и поражение. Такой конфликт начинается только при убеждении одной из сторон в высокой вероятности успеха.

Участниками конфликта в организации могут выступать как частные, так и официальные лица (представители учреждений и организаций), как отдельные сотрудники, так и целые группы. Степень участия сторон в конфликте может быть различна: от непосредственного противодействия до опосредованного воздействия на ход конфликта.

На основании этого, выделяют: основных участников, группы поддержки, других участников.

Основные участники – это противодействующие стороны, их интересы несовместимы и действия направлены друг против друга.

Группы поддержки – участники конфликта, но играющие второстепенную роль. Они могут: влиять на ход конфликта и иметь свои интересы; не преследовать корыстных интересов и не влиять на ход борьбы; быть случайно втянуты в конфликт или могут манипулировать другими для достижения своих целей; содействовать развитию

конфликта советами, помощью или другими средствами; являться организаторами конфликта, планировать конфликт и его развитие; выступать как самостоятельные участники конфликтов (например, стачкомы). Индивидуальный состав этих групп зависит от типа конфликта.

К другим участникам относятся посредники и судьи. Это строго нейтральные лица. Они стремятся предотвратить, остановить или разрешить конфликт.

В организациях различают: внутренние конфликты и конфликты с внешней средой. Внутренние конфликты возникают в рамках организации (предприятия) и разрешаются, как правило, через существующие нормативы и соглашения, т.е. так называемые правила игры, принятые на определенном уровне и между заинтересованными сторонами.

К этим конфликтам относятся:

1) межиндивидуальный конфликт – расхождение личных целей сотрудников (например, конфликт между авторитарным стилем управления руководителя и стремлением некоторых подчиненных к инициативе и творчеству);

2) внутригрупповой конфликт – между соперничающими сотрудниками внутри подразделения или между руководителями подразделений по вопросу «Кто важнее в иерархии отдела или предприятия?» (здесь часто возникают смешанные мотивации, связанные с амбициями, карьерными целями);

3) межгрупповой конфликт – например, конфликт между совладельцами предприятий. Эта ситуация особенно сложна, если собственность поделена между органами власти (федеральная, муниципальная собственность) и частными лицами.

Конфликты с внешней средой – это конфликты в большинстве своем руководителей и владельцев предприятий с конкурентами, клиентами, поставщиками, с собственным профсоюзом.

Конфликты в организациях порождаются определенной конфликтной ситуацией, которая, как известно, может существовать задолго до прямого столкновения ее участников. В конфликтных ситуациях в организациях, как правило, переплетаются социально-экономические, нравственные и другие отношения людей.

Условиями, определенным образом влияющими на возникновение конфликтных ситуаций в организациях, могут быть:

1. Искусственно сохраняющиеся в группах отрицательные бытовые, национальные и иные обычаи и традиции, которые могут привноситься отдельными членами коллектива и навязчиво культивироваться;

2. Недостатки в организации труда и быта членов трудового коллектива и членов их семей;

3. Преобладание в коллективе аморальных, безнравственных отношений между отдельными членами как по «вертикали», так и по «горизонтали», которые могут складываться в силу неблагоприятного подбора людей и других субъективных причин;

4. Недоверие начальника к подчиненным, выражающееся в излишней опеке и подмене подчиненных при выполнении ими своих обязанностей;

5. Предвзятое отношение начальника к подчиненному и наоборот;

6. Снисходительное отношение отдельных начальников к подчиненным (оно чаще всего выражается в терпимости и всепрощении недостатков у так называемых «незаменимых» активистов);

7. Наличие в трудовом коллективе неофициальных микрогрупп с отрицательной направленностью (в основе образования таких групп лежит, как правило, стремление отдельных членов коллектива к уклонению от общественной работы, недовольство высокой требовательностью руководителя, личные симпатии, антипатии, привязанности и т.п.).

Наиболее характерными признаками конфликтных ситуаций в организациях являются:

1. Факты унижения достоинства личности в официальной или неофициальной обстановке;
2. Резкое изменение в отношении к работе (функциональным обязанностям);
3. Факты уклонения от выполнения указаний, распоряжений непосредственных (вышестоящих) начальников;
4. Обоюдное или одностороннее словесное или физическое оскорбление;
5. Замкнутость, уединение, подавленность отдельных членов трудового коллектива;
6. Формальная постановка работы по управлению персоналом;
7. Негативные суждения об окружающей обстановке, о жизни и деятельности сослуживцев и должностных лиц.

Исследование конфликтных явлений, встречающихся в организациях, показывает, что главным условием их возникновения является нарушение нравственных норм взаимоотношений между членами организации разных категорий и организации самого процесса производства.

Результаты проводимых психологами и социологами исследований свидетельствуют о том, что чем больше в коллективе людей, удовлетворенных трудом, тем благоприятнее нравственно-психологический климат в нем, тем более развиты товарищество и взаимопомощь, и, наоборот, чем больше неудовлетворенных трудом, тем хуже атмосфера в коллективе, тем чаще вспыхивают различные конфликты.

Руководители постоянно сталкиваются с довольно сложными управленческими ситуациями, среди которых конфликтные ситуации занимают особое место. В некоторых организациях руководители затрачивают до 50 % своего рабочего времени на изучение и улаживание различных конфликтных взаимоотношений.

Конфликты в организациях очень часто имеют межличностную окраску. В силу особенности организационного климата в конфликты втягиваются и рядовые сотрудники, и руководители. Так, в рабочей группе, представляющей основную организационную структуру трудового коллектива, можно наблюдать в основном три предпосылки конфликтных ситуаций: все подчиненные находятся в конфликтной оппозиции друг к другу; все подчиненные настроены против руководителя; группа разделяется на диады и триады.

Исследования показывают, что всех работников по приверженности к конфликтам можно разделить на три группы: устойчивые к конфликтам; удерживающиеся от конфликтов и конфликтные.

Конфликтная ситуация перерастает в конфликт только при наличии действий обеих сторон. Такими действиями могут быть: внешние поведенческие акты и действия, которые осознаются противостоящей стороной как направленные против нее.

Конфликт практически всегда виден, так как проявляется внешне: высокий уровень напряженности в коллективе; снижение работоспособности и как следствие – ухудшение производственных и финансовых показателей, взаимоотношений с поставщиками, покупателями и др.

В зависимости от характера конфликтной ситуации, стратегии поведения, избираемой участниками конфликта, и методов урегулирования, конфликт в организации может иметь как негативные, так и позитивные последствия.

К негативным последствиям относятся: усиление напряженности в отношениях между оппонентами, рост враждебности, ухудшение социального самочувствия; ограничение взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами; уменьшение деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, рост группового и индивидуального эгоизма; падение мотивации к труду вследствие негативного настроения и неуверенности в положительном решении возникших проблем; снижение производительности труда и рост текучести кадров; отвлечение от работы, потеря времени и средств на ведение конфликта и ликвидацию его

последствий; бессмысленная трата сил и энергии на конфронтацию, субъективные переживания и стрессы.

При этом, чрезмерное обострение конфликтных разногласий и длительное противоборство сторон может привести организацию к кризису и распаду.

К позитивным последствиям можно отнести следующие: адаптацию и социализацию членов организации; снятие внутреннего напряжения и стабилизацию обстановки; выявление и закрепление новой расстановки сил в организации; выявление скрытых недостатков и просчетов; радикальное решение назревших организационных и технологических проблем, поиск неординарных отношений; активизацию информационных процессов; групповое сплочение для решения общих проблем, рост самосознания, чувства собственного достоинства и сопричастности к решаемым проблемам.

Таким образом, конфликты в организациях являются результатом противоречий, вызванных расхождением интересов, норм поведения, ценностей людей.

Литература

1. Грызунова Т.В. Межличностный конфликт в сфере управленческой деятельности: Автореф. дис. канд. псих. наук. – М.: Изд-во РАУ, 2004.- С. 19.
2. Калашников Д. Конфликты в организации: социально-конфликтологический уровень анализа (по результатам экспертного опроса управленческого персонала) // Управление персоналом. – 2009. – № 7. – С. 17-22.
3. Конфликт: борьба, взаимодействие, сотрудничество (под ред. Потанина Г.М.). -Белгород: изд-во Белгородского ГУ, 1997. – С. 342.

СОЦИОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОДРОСТКОВОЙ СРЕДЕ В УСЛОВИЯХ ЛЕТНИХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ УЧЕРЖДЕНИЙ

В.С. Абакумов

студент с специальности «Социальная работа»,
БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Ю. А. Гагарина»
Научный руководитель *Э.Г. Григорян*,
кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальных и гуманитарных наук
БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Ю. А. Гагарина»

Изменение социально-экономической ситуации в стране привело к изменению социального запроса к обучению и воспитанию детей в условиях общего и дополнительного образования. По-новому взглянуть на роль дополнительного образования в организации досуговой деятельности позволили Закон Российской Федерации «Об образовании», принятый в 1992 году; Концепция Модернизации Российского образования на период до 2010 года. Названные документы привели к пониманию необходимости изменения содержания, методов, форм работы управления дополнительного образования (УДО). В связи с этим главной целью дополнительного образования является создание условий для самоопределения, самореализации и саморазвития подростков, приобщения их к мировой, отечественной, национальной культуре, включения в социальное творчество. Основные задачи заключаются в переосмыслении методов организации образовательного процесса, в поиске, разработке и применении таких технологий, которые предоставят подросткам возможность достигнуть высокого индивидуального уровня образованности.

В настоящее время система летних оздоровительных лагерей для детей России продолжает развиваться. Достаточно сказать, что за 8 последних лет сеть учреждений дополнительного образования детей увеличилась на 3,3%; контингент обучающихся возрос на 3,2 млн. детей. Большую часть сети составляют дворцы, дома и центры детского и юношеского творчества, реализующие разнонаправленные дополнительные образовательные программы, а также спортивные школы и клубы общей физической подготовки. За ними следуют учреждения технической ориентации, эколого-биологической и туристско-краеведческой направленности. Свыше 400 учреждений работают по программам спортивно-технической, военно-патриотической и военно-технической ориентации. Кроме творческих объединений по основным направлениям деятельности, в системе дополнительного образования России действует более 65 тысяч других учреждений и объединений, среди них различные клубы по интересам, объединения учебно-исследовательской деятельности, музеи, поисковые отряды, ассоциации юных лидеров и многие другие.

Дополнительное образование детей – это поисковое образование, апробирующее иные, нетрадиционные пути выхода из различных жизненных обстоятельств (в том числе из ситуаций неопределенности), предоставляющее личности веер возможностей выбора своей судьбы, стимулирующее процессы личностного саморазвития.

Цель работы – изучение социальных аспектов организации досуговой деятельности в подростковой среде в условиях летних оздоровительных учреждений.

Центральным психологическим новообразованием в подростковом возрасте становится формирование у подростка своеобразного чувства взрослости, как

субъективного переживания отношения к самому себе как к взрослому. Физическое возмужание дает подростку ощущение взрослости, но социальный статус его в школе и семье не меняется. И тогда начинается борьба за признание своих прав, самостоятельности, что непременно приводит к конфликту между взрослыми и подростками. В результате возникает кризис подросткового возраста. Главная новая черта, появляющаяся в психологии подростка по сравнению с ребенком младшего школьного возраста, – это более высокий уровень самосознания, потребность осознать себя как личность. Л.С. Выготский считает, что формирование самосознания составляет главный итог переходного возраста. В этом возрасте создаются неплохие условия для формирования организаторских способностей, деловитости, предприимчивости и других полезных личностных качеств, связанных с взаимоотношениями людей, в том числе умения налаживать деловые контакты, договориться о совместных делах, распределять между собой обязанности и т.д. Подобные личностные качества могут развиваться практически во всех сферах деятельности, в которые вовлечен подросток и которые могут быть организованы на групповой основе: учение, труд, игра.

Детский оздоровительный лагерь является внешкольным учреждением для детей в возрасте от 6 до 14 лет. Лагерь существует для организации отдыха детей и их оздоровления [1]. Отдых детей и их оздоровление – это «совокупность мероприятий, обеспечивающих развитие творческого потенциала детей, охрану и укрепление их здоровья, профилактику заболеваний у детей, занятие их физической культурой, спортом и туризмом, формирование у детей навыков здорового образа жизни, соблюдение ими режима питания и жизнедеятельности в благоприятной окружающей среде при выполнении санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических требований». Данным законом определен статус детских оздоровительных учреждений – это «организация отдыха детей и их оздоровление – детские оздоровительные лагеря (загородные оздоровительные лагеря, лагеря дневного пребывания и другие), специализированные (профильные) лагеря, (спортивно-оздоровительные лагеря, оборонно-спортивные лагеря, туристические лагеря, лагеря труда и отдыха, эколого-биологические лагеря, технические лагеря, краеведческие и другие лагеря), оздоровительные центры, базы и комплексы, иные организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, основная деятельность которых направлена на реализацию услуг по обеспечению отдыха детей и их оздоровления» [2].

В настоящее время существует множество типов детских лагерей:

- санаторные лагеря. Программы включают оздоровительные упражнения, спортивные игры, купание, закаливание и т. д. Здесь не планируются грандиозные развлекательные мероприятия, основное внимание педагогов направлено на утверждение здорового образа жизни детей и подростков:

- профильные лагеря устраивают массовые представления, дискотеки, работают различные кружки, секции, студии, проходят систематические репетиции, просмотры, конкурсных программ, выступления. Основная роль в таком лагере отводится массовикам-затейникам, руководителям кружков, режиссерам;

- в загородных центрах ребенку помогают решить его психологические проблемы. Здесь предусмотрено создание атмосферы безопасности для ребенка, выявление его проблем, предусмотрен поиск способов их решения. Для этого создаются микрогруппы, организуются успокаивающие прогулки и беседы;

- лагеря с дневным пребыванием детей. Подобные лагеря организуются с целью развития, оздоровления и отдыха детей по месту жительства.

Помимо традиционных направлений появились и новые тенденции в организации летнего отдыха детей, которые наиболее ярко выразились сегодня в создании региональных социально-педагогических программ: поддержка одаренных детей и подростков; организация активного отдыха детей с девиантным поведением; патриотическое воспитание. Также организуются семейные лагеря, плавучие лагеря,

лагеря инспекторов дорожного движения, хореографов, лагеря детских общественных организаций (скаутов, пионеров); летние мастер – школы, профилактические летние лагеря и смены, исторические лагеря, лагеря народных ремесел, фольклора, детские площадки, летние центры детских общественных организаций. В настоящее время так же получила развитие форма лагеря при учреждениях социального обслуживания. Это лагеря с дневным пребыванием детей и подростков, профильные лагеря, лагеря с круглосуточным пребыванием детей, которые базируются при центрах социального обслуживания населения, центрах помощи семье и детям, различных реабилитационных центрах, целью деятельности которых является не только организация отдыха детей, но и их социальная защита и реабилитация.

Целями организации воспитательной деятельности с детьми в конкретном макрорайоне (города, поселка, села) в зависимости от условий (кадровых, наличия материальной базы, сети образовательных учреждений) и типа лагеря могут быть:

- Социально-педагогическая защита детей;
- Предотвращение межличностных конфликтов, формирование позитивных отношений между людьми, развитие способностей и интересов личности, защита ее прав;
- Формирование и развитие личностных качеств детей, необходимых для позитивной жизнедеятельности;
- Увеличение степени самостоятельности детей и подростков, их способности контролировать свою жизнь, более эффективно разрешать возникающие проблемы;
- Создание условий, в которых дети и подростки могут максимально проявить свои потенциальные возможности;
- Адаптация или реадaptация детей в обществе;
- Компенсация дефицита общения в школе, семье, в среде сверстников;
- Дополнительное образование, получаемое в соответствии с их жизненными планами и интересами.

Таким образом, можно отметить, что цели организации воспитательной работы в лагере весьма разнообразны.

Таким образом, мы можем отметить, что в настоящее время существует достаточно много типов детских оздоровительных лагерей, предоставляющих детям различные виды услуг. Важно отметить, что в современном мире функцию по летнему отдыху и оздоровлению детей выполняют не только учреждения образования, но и учреждения социальной сферы, деятельность которых направлена на реализацию социальной защиты населения.

Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.98 № 124-ФЗ закреплена правовая статус системы отдыха и оздоровления детей в Российской Федерации" – этот закон законодательно закрепил понятие отдых и оздоровление детей [3].

Анализируя опыт организации досуговой деятельности в условиях летних оздоровительных учреждений, следует рассмотреть такой вид работы с подростками как «скаутский метод». Осуществление воспитания с использованием скаутского метода дает наибольшие возможности для развития социальных общественных свойств и качеств личности – готовность к служению, способность к сотрудничеству, реализации социальной ответственности, навыки и умения организаторской деятельности.

Скаутский метод – это совокупность взаимосвязанных методов воспитания, являющаяся воспитательной системой Скаутинга. В Конституции Всемирной организации Скаутского Движения Скаутский Метод определяется как «система прогрессивного самообразования» и разработан основателем скаутского движения англичанином Баден-Пауэллом.

Целью Скаутского метода является содействие целостному личностному развитию ребенка и молодого человека «как автономной, готовой помочь другим, ответственной, идейной личности и члена общества». В настоящее время Скаутский метод

рассматривается как система прогрессивного самовоспитания молодых людей, основывающаяся на их естественном развитии. Для скаута Скаутский метод – способ раскрытия своего личностного потенциала, осознания собственных интересов и приобретения уникального жизненного опыта.

Скаутский метод – это воспитательная система, состоящая из следующих взаимосвязанных элементов:

- верности Скаутскому Закону и Обещанию;
- Обучения через дело;
- Членства в малых группах;
- Символической основы (системы скаутских символов);
- Жизни в гармонии с природой;
- Поддержки взрослых.

Каждый из элементов скаутского метода выполняет свою особую воспитательную функцию, и в то же время все эти элементы вместе образуют уникальную целостную систему, дополняя и усиливая воздействие других. Отсутствие какого-либо из элементов или его использование не по назначению нарушит целостность воспитательной системы, изменит её суть. В таком случае она уже не сможет эффективно решать главную задачу Скаутинга – способствовать личностному развитию молодых людей.

Существует три направления развития:

Родиноведение. Гражданское воспитание, изучение истории и традиций Родины. Содействия стремлению молодого человека к служению Родине и ближним.

Практика. Освоение молодым человеком жизненно важных знаний, умений, навыков необходимых в повседневной жизни и для участия в социальном служении.

Следопытство. Деятельность, направленная на усвоение ценностей, традиций, опыта следопытов, внутри организационная деятельность.

Члены организации (дети) разделяются на три возрастные группы: младшие следопыты в возрасте от 7 до 10 лет, следопыты – основной состав организации в возрасте от 11 до 15 лет, витьязи и дружинницы – старшие следопыты в возрасте от 15 до 18 лет. Основным звеном организации является патруль следопытов, численность которого в среднем от 5 до 9 человек.

Взрослые направляют и курируют всю деятельность организации. К ним относятся: наставники – взрослые руководители, непосредственно отвечающие за организацию жизни группы следопытов; инструктор – взрослый руководитель, выполняющий роль ведущего по специальности (инструктор по специальности) или отвечающего за техническую работу (технический инструктор); попечитель – взрослый член организации, разделяющий ее устав, цели и задачи и оказывающий содействие организации в решении ее Уставных задач, без непосредственного участия в жизнедеятельности Организации.

Цель деятельности программы – содействие личностному развитию членов организации. Задачи организации направлены на реализацию главной цели деятельности программы и могут быть подразделены по отношению к участникам деятельности. В отношении молодых членов программы: развитие у детей и молодежи мотивации личностного развития; помощь в составлении программы прогрессивного личностного развития с учетом индивидуальных и личностных особенностей каждого молодого человека; помощь в организации жизнедеятельности молодого человека; Организация досуга детей и подростков; способствование возрастному социальному развитию молодого человека. В отношении взрослых членов программы: помощь родителям и опекунам в осуществлении воспитания детей; помощь взрослым участникам в реализации своего личностного потенциала. По отношению к Российскому государству и обществу: осуществление поддержки в гражданском воспитании молодых людей.

Целям и задачам деятельности следопытов соответствуют определенные формы деятельности:

– Клубные занятия. Занятия по специальностям, регулярные встречи следопытских групп, подготовительная работа к мероприятиям проводятся в условиях следопытского клуба.

– Родиноведческая экспедиция. Цель этого мероприятия – способствовать тому, чтобы следопыты лучше знали свою Родину и стремились к служению ей.

– Следопытский поход. Следопытский поход может быть как самостоятельным мероприятием непосредственно направленным на освоение следопытской практики и жизни на природе. Так же следопытский поход может быть вспомогательной формой при осуществлении, например родиноведческой экспедиции или паломничества и т.д.

– Следопытский лагерь. Так же как и поход, лагерь может быть формой организации курсовой подготовки, родиноведческой экспедиции, паломничества и т.д.

– Социальная деятельность. Следопыты стремятся к деятельному осуществлению принципа «долг перед другими» и стремятся к выполнению доступной по возможностям и подготовленности социальной работе.

Реставрационные работы. Следопыты выполняют малоквалифицированную реставрационную работу, носящую вспомогательный характер.

– Следопытский сбор – самостоятельное мероприятие, направленное на организацию возможности общения, как можно большего числа участников разделяющих цели и задачи скаутского движения.

– Творческая работа. Следопыты самостоятельно выполняют различную творческую работу, согласующуюся с целями организации.

– Курсовая подготовка. Необходимость приобретения соответствующей квалификации для организации следопытской деятельности.

Помимо индивидуальных интересов и способностей, выбор скаутом специальностей обусловлен необходимостью его участия в жизни, проектах скаутской группы (патруля, отряда). Осваивая ту или иную специальность, скаут приобретает умения и навыки, которые послужат его вкладом в успех группы. Когда специальности выбраны, скауты начинают работать над выполнением необходимых требований и в результате добиваются определённого уровня мастерства. Участвуя в мероприятиях своей скаутской группы, молодой человек делится приобретёнными знаниями с другими скаутами, помогает им освоить специальности, в которых достиг успеха, и тем самым способствует успеху группы.

Создание клуба дополнительного образования на базе летнего оздоровительного лагеря. «Скаут – это я». Образовательное учреждение дополнительного образования детей «Скаут – это я» – многопрофильный, разноуровневый, образовательно-досуговый комплекс.

Целью работы будет, является создание оптимальных условий становления и развития социокультурно ориентированной личности – физически, психически и духовно здоровой, готовой жить по законам общества, выполнять свое гражданское и человеческое предназначение и способной к творческой самореализации.

Основные приоритеты клуба: развитие эффективных программ противодействия антисоциальным явлениям в детской и молодежной среде; развитие детских и молодежных общественных инициатив.

В клубе активнобудут реализованы программы развития общественной активности детей и молодёжи, гражданского и правового воспитания:

- «Детское и молодёжное общественное движение»
- «Ученическое самоуправление»
- «Восстановительное правосудие»
- «Образование в области прав человека»
- «Детская тележурналистика»

В клубе будут реализованы программы социальной адаптации подростков с девиантным поведением, находящихся в трудной жизненной ситуации, воспитанников

детских домов, детей с отклонениями в умственном и физическом развитии. Будут предприниматься успешные попытки реализации проектов, направленных на решение проблем безнадзорности и правонарушений подростков.

Показателем актуальности социально-педагогических программ и проектов будет успешное привлечение внешних ресурсов для их реализации (гранты, средства бюджета молодежной политики и соцзащиты).

Опыт показал, что одним из самых эффективных методов профилактической работы является подход «мотив – изменение поведения». Главный метод работы здесь – это тренинг. Тренинг позволяет дать недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению сверстников, навыки безопасного поведения.

Таким образом, можно сделать вывод, что необходимость расширения определенных программ по организации досуговой деятельности в условиях летних оздоровительных учреждений способствует гармоничному воспитанию современных подростков.

Литература

1. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 21.12.2004. № 170 ФЗ. – С. 15.
2. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 03.07.1998 № 150 ФЗ. – С.16.
3. Основы социальной работы / Павленок П.Д. – М.: 2000. – С. 68.

ОБРАЗ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Л.С. Барташевич,

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **А.В. Кисленко,**

ст. преподаватель кафедры социологии и организации работы с молодежью,
НИУ «БелГУ»

На рубеже 20-21 веков в России произошли кардинальные изменения в социальной структуре. В результате экономических, политических, информационно-культурных изменений в российском обществе идет активный процесс образования новых социально-профессиональных групп и реструктуризации уже существующих. В период трансформации российской экономики активизировалась предпринимательская деятельность, что повлекло за собой формирование группы занимающихся ею людей, обладающих набором личных и профессиональных качеств и действующих в определенной социальной среде [1]. Поэтому актуальной проблемой является исследование этой относительно новой для России социальной группы.

Предприниматели как социальный слой обладают особыми качественными характеристиками, выделяющими их в отдельную нишу социальной структуры. Специфика становления именно российских предпринимателей заключается, в частности, в отсутствии специального образования в области бизнеса. Таким образом, выявляется необходимость изучения внутренних, личностных предпосылок для выбора человеком предпринимательской деятельности, а также профессиональных и личностных ценностей представителей предпринимательства как нового социального слоя российского общества.

Наибольший интерес к предпринимательской деятельности обнаруживает молодежь, так как она является наиболее перспективной и социально активной частью общества, основным резервом для расширения предпринимательского класса. Она способна внести свой вклад в социально-экономическое развитие страны через разработку инновационных идей и создание новых компаний в сфере бизнеса, организацию

дополнительных рабочих мест и реализацию принципов социальной ответственности.

Развитие молодежного предпринимательства особенно актуально сейчас, когда перед Россией стоит задача модернизации, поиска новых источников для роста экономики и повышения благосостояния населения страны. Анализ мнения молодежной аудитории об образе современного предпринимателя позволяет понять, как трансформируется общество в поисках решения своих проблемных вопросов; способствует выработке актуальных экономических задач в отношении к предпринимательству.

В свою очередь, намерения молодежи в будущем организовать свое дело и вести бизнес в соответствии с определенными принципами напрямую зависят от того, какое отношение к предпринимательству и какие представления о предпринимателе сформировались в молодежном сознании.

Для выявления этих представлений нами было проведено исследование, в ходе которого было опрошено 50 студентов НИУ «БелГУ» – из них 25 юношей и 25 девушек. В целом, выборка оказалась смещена в сторону хорошо обеспеченных студентов: 44% опрошенных заявили, что их семьям хватает денег на покупку любой бытовой техники, кроме машины, еще 12% – что могут позволить себе все, кроме дачи или квартиры, а 6% – что вообще не испытывают финансовых затруднений (см. диаграмма 1).

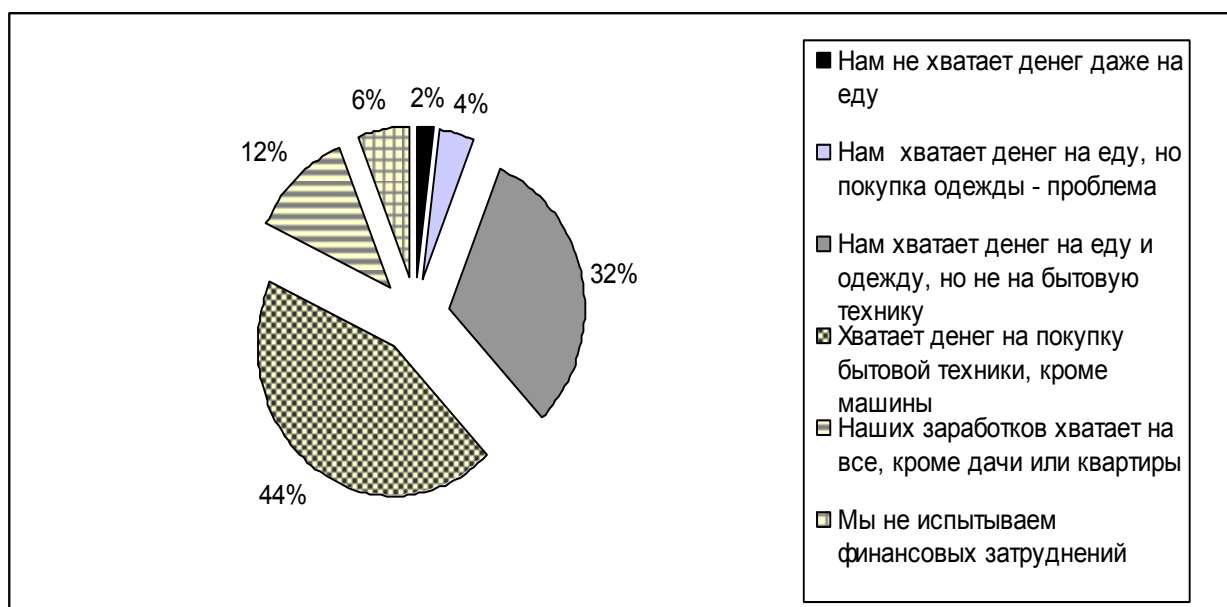


Диаграмма 1. Распределение респондентов по уровню материальной обеспеченности

Большинство студентов, принявших участие в опросе, оказались так или иначе лично знакомы с предпринимательской средой: 30% респондентов заявили, что в их семье есть предприниматели, 50% респондентов указали, что предприниматели входят в число их знакомых. Однако среди опрошенной молодежи количество предпринимателей невелико – всего 2% (см. диаграмма 2).

Большинство респондентов (84%) в ходе опроса отметили, что положительно относятся к людям, которые занимаются предпринимательской деятельностью, 12% респондентов заявили, что относятся к предпринимателям нейтрально, и только 4% опрошенных выразили негативное отношение к предпринимателям.

При этом в ходе опроса было выявлено, что положительное отношение к предпринимателям со стороны молодых людей преобладает, если среди родственников или знакомых респондента есть люди, занимающиеся предпринимательской деятельностью. Среди тех респондентов, которые указали, что предпринимателями являются члены их семей и /или знакомые, положительно относятся к предпринимательству 90%. Среди тех, кто не знаком с предпринимателями, о

положительном отношении к предпринимательству заявили только 60%.

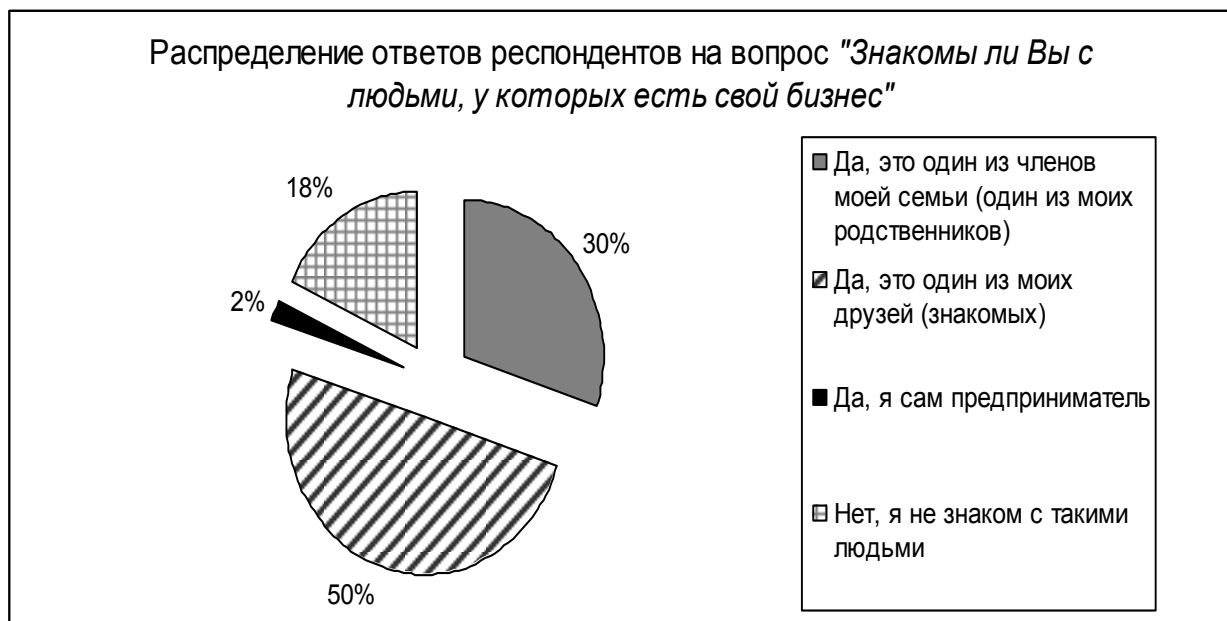


Диаграмма 2. Ответы на вопрос «Знакомы ли Вы с людьми, у которых есть свой бизнес»

Кроме того, отношение к предпринимателям оказалось связано с уровнем благосостояния респондентов. Негативное отношение к предпринимателям в наибольшей степени характерно для наименее обеспеченной части молодежи. В то же время молодые люди из богатых семей имеют более выраженное позитивное отношение к предпринимателям.

Несмотря на позитивное отношение к предпринимательству, среди опрошенной молодежи количество тех, кто уже сейчас занимается предпринимательской деятельностью, невелико – всего 2%. При этом 66% респондентов в ходе опроса заявили, что планируют организовать свой бизнес в будущем, а 54% опрошенных считают, что большинство молодежи в России рассматривает предпринимательство в качестве желательного выбора карьеры. Привлекательность предпринимательства для молодежи заключается в следующем.

Традиционно одним из преимуществ занятия бизнесом считается наличие более широких возможностей для самореализации, большей степени свободы по сравнению с работой по найму [2]. Как показали результаты опроса, большинство респондентов (78%) разделяют эту точку зрения. При этом более половины опрошенных студентов (60%) отметили, что занятие бизнесом обеспечивает более высокий уровень дохода, чем работа по найму. Результаты опроса позволяют сделать вывод о том, что в предпринимательстве молодежь привлекает не только большая степень свободы, но также ожидания более высокого уровня доходов.

По результатам опроса была выявлена зависимость ответов респондентов относительно привлекательности деятельности в сфере бизнеса от уровня благосостояния. Респонденты, семьи которых имеют более высокий уровень благосостояния, как правило, чаще отмечали, что предпринимательская деятельность дает больше свободы и возможностей для самореализации и обеспечивает более высокий уровень дохода.

Для анализа представлений молодежи о предпринимательстве с точки зрения полезности этого вида деятельности для общества респондентам предлагалось выразить свое согласие или несогласие со следующими утверждениями:

- «Предприниматели являются наиболее активной частью общества, они стремятся к изменениям, реализуют новые идеи, ориентированы на качество».
- «Предпринимателей волнует только сиюминутная выгода, они не заботятся о качестве продукции или оказываемых услуг».

– «Предприниматели заботятся только об улучшении собственного благосостояния и не приносят пользы обществу».

В качестве вариантов ответов предлагались следующие: «да», «нет», «затрудняюсь ответить». На основе ответов на эти вопросы была произведена оценка того, насколько в молодежной среде распространены позитивные и негативные представления о деятельности в сфере предпринимательства с точки зрения общественной пользы. К «позитивной» точке зрения на предпринимательство относились утвердительные ответы респондентов о том, что предпринимательство стремится к изменениям, заботится о качестве продукции и несогласие с тем, что предпринимательство не приносит пользы обществу, предпринимателей волнует только сиюминутная выгода. Соответственно, к «негативной» точке зрения относились противоположные ответы респондентов.

В результате оказалось, что 76% респондентов положительно отзываются о предпринимательской деятельности. К группе тех, кто имеет негативные представления о деятельности предпринимателей, можно отнести только 24% опрошенных. При этом результаты опроса показали, что позитивная оценка предпринимательства с позиции общественной полезности слабо связана с возрастом респондентов, то есть по мере взросления отношение студентов к предпринимателям не становится более критическим.

Отвечая на вопрос о том, что должен сделать предприниматель для того, чтобы получить одобрение и признание общества, респонденты в качестве наиболее популярного варианта ответа указывали выпуск качественной продукции (84% опрошенных) (см. таблица 1).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос: «По Вашему мнению, чтобы получить одобрение и признание общества, предприниматель должен ...»
(выбор из списка не более 3-х вариантов ответа)

Варианты ответа	% респондентов
Выпускать качественную продукцию	84%
Платить своим работникам достойную заработную плату	60%
Успешно вести бизнес	54%
Соблюдать законы, платить налоги	42%
Заниматься благотворительностью	20%
Другое	2%

Как видно из приведенных ответов, в молодежной среде преобладает следующий подход: предприниматель должен, прежде всего, хорошо выполнять свою работу – в этом и заключается, по мнению студентов, его позитивный вклад в развитие общества. В то же время в ходе опроса студенты сравнительно реже выбирали варианты ответов, которые отражают «государственный» взгляд на предпринимательство (платить достойную заработную плату, соблюдать законы, платить налоги) или «социально ответственный» подход к ведению предпринимательской деятельности (заниматься благотворительностью).

Характеризуя российских предпринимателей, респонденты наиболее часто упоминали такие стороны личности, как «лидерские качества, активность» (56% опрошенных), «умение договариваться, вести переговоры» (42%), «смекалка, изобретательность» (38%), «трудолюбие, целеустремленность» (36%). Негативные качества («умение дать взятку», «нечестность, способность действовать в обход закона») упоминали сравнительно реже, но все равно набрали достаточно большое число голосов (28% и 14% соответственно). При этом только 8% респондентов выделили среди личных качеств честность, порядочность и законопослушность российских предпринимателей.

Образ успешного предпринимателя в представлениях студенческой молодежи связан, прежде всего, с достижением высокого уровня профессионализма (68%

респондентов). Богатство, материальное благополучие и воплощение своей мечты также являются важными признаками успешного предпринимателя, однако доля таких ответов заметно ниже (40% и 38% соответственно) (см. таблица 2).

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос об образе успешного предпринимателя («Представьте себе успешного предпринимателя. Этот человек – ...») (выбор из списка не более 3-х вариантов ответа)

Варианты ответа	% респондентов
Профессионал в своей сфере	68%
Много лет ведет свой прибыльный бизнес	44%
Богатый, материально обеспеченный	40%
Воплотил в жизнь свою мечту	38%
Смог обойти всех своих конкурентов	34%
Думает не только о себе, но и помогает другим	18%
Другое	4%

Согласно данным опроса, идеал предпринимателя для российских студентов – это человек, который является специалистом в своей области, знает свое дело, выполняет свою работу лучше всех. Возможно, студенты рассматривают предпринимательство как сферу применения своих навыков и умений, формирующихся в период обучения в вузе.

Наиболее часто в ходе опроса студенты отмечали, что самым важным фактором успеха для предпринимателя является «предпринимательская хватка, лидерские качества» (76% респондентов). В целом, среди респондентов преобладает точка зрения, что успех предпринимателя зависит, прежде всего, от внутренних качеств человека. При этом, по мнению молодежи, такие «внешние» факторы успеха, как наличие обширных связей и поддержка со стороны властей являются менее значимыми для достижения успеха (32% и 16% соответственно) (см. таблица 3).

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос «Что необходимо предпринимателю для достижения успеха в бизнесе?» (выбор из списка не более 3-х вариантов ответа)

Варианты ответа	% респондентов
Обладать предпринимательской хваткой, лидерскими качествами	76%
Много работать, быть целеустремленным	46%
Иметь стартовый капитал	42%
Иметь оригинальную идею	32%
Иметь обширные связи	30%
Быть удачливым, везучим	20%
Иметь поддержку со стороны властей и организаций, содействующих развитию малого бизнеса	16%
Другое	0%

Таким образом, проведенное исследование дает основание для ряда **выводов:**

1. Студенческая молодежь, в целом, положительно относится к предпринимательству и признает привлекательность деятельности в этой сфере с точки зрения возможностей для самореализации и уровня доходов, однако молодые люди не спешат создавать свой бизнес.

2. Образ современного предпринимателя в глазах молодежи – это, прежде всего, профессионал, который стремится к извлечению прибыли, но при этом приносит пользу обществу. Деятельность такого предпринимателя не исключает умения дать взятки и действовать в обход закона.

3. Самые важные факторы успеха для предпринимателя связаны с его внутренними характеристиками, такими как лидерские качества, предпринимательская хватка, тогда

как внешним факторам (связи, поддержка местных властей) отводится второстепенная роль.

Литература

1. Иванов, А. В. Психология успешного бизнеса в России / А. В. Иванов. – Ростов н/Д. : Феникс, 2004. – 253 с.
2. Левитан, М. И. Предпринимательство и бизнес в России / М. И. Левитан. – М. : Луч, 1994. – 209 с.

ДИАГНОСТИКА ВЕРБАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТИ У СТУДЕНТОВ РАЗНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Н. Ю. Бережная,

студентка кафедры социальных и гуманитарных наук
Балаковского института техники, технологии и управления
Научный руководитель **Э. Г. Григорян,**
кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальных и гуманитарных наук «БИТГУ»

Современное образование требует от студентов овладения не только определенными знаниями, умениями и навыками, но и творческим подходом к будущей профессиональной деятельности, развития устойчивых познавательных интересов и потребности в постоянном самообразовании. Процесс, который строится по схеме транслирования определенных знаний и всеобщего формирования профессиональных умений, является неэффективным, так как не учитывает психологических закономерностей развития личности. Целью профессионального образования должно быть изменение действующего субъекта, развитие его потенциальных и скрытых возможностей, превращение его в активного участника познания окружающего мира и самого себя, способного взять ответственность за все происходящее внутри и вокруг него. Очевидна практическая значимость исследования специальных способностей, которое должно быть направлено на изучение и выявление элементов, составляющих основу психического содержания способностей и выступающих условиями профессионального самоопределения и развития [1].

Актуальность данной статьи состоит в том, что сегодня заметно возрос интерес к изучению самого высокоорганизованного вида деятельности – творческого мышления, или креативности. Область креативности сложна для исследования и вызывает множество споров, поскольку количество фактов, относящихся к данной проблеме, очень велико.

В современной психологии изучению проблемы креативности посвящены работы зарубежных и отечественных исследователей: Д. Гилфорда, Е.П. Торренса, С.А. Медника, Р. Дилтса, К. Роджерса, В.Н. Дружинина, В.С. Юркевича, А.М. Матюшкина, Я.А. Пономарева, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Д.Б. Богоявленской, Т.А. Барышевой, Л.С. Выготского, Б.М. Теплова, П. Эдварса и др.

Креативность – латинский термин, который переводится как «творчество» или «сотворение из ничего». На Западе креативностью обозначают технологический элемент творчества. В российской языковой культуре креативность воспринимают гораздо шире, поскольку это совсем новое и еще не понятое большинством явление [2].

По мнению Е. Торренса, креативность – это общая способность, которая базируется на констелляции общего интеллекта, личностных характеристик и способностей к продуктивному мышлению. Креативность проявляется при дефиците знаний, в процессе включения информации в новые структуры и связи, идентификации недостающей информации, поиска новых решений и их проверки, сообщения результатов [3]. С. Медник говорит, что креативность – способность преодолевать стереотипы на конечном этапе мыслительного синтеза и широта поля ассоциаций. На бытовом уровне

креативность проявляется как смекалка – способность достигать цели, находить выход из кажущейся безвыходной ситуации, используя обстановку, предметы и обстоятельства необычным образом. В широком смысле – нетривиальное и остроумное решение проблемы. Причём, как правило, скудными и неспециализированными инструментами или ресурсами, если потребность материальна. И смелому, нестандартному, что называется нештампованному подходу, к решению проблемы или удовлетворению потребности находящейся в нематериальной плоскости.

В процессе диагностики креативность подразделяют на вербальную (словесное творческое мышление) и невербальную (изобразительное творческое мышление). Такое разделение стало оправданным после выявления связи указанных видов креативности с соответствующими факторами интеллекта: образным и вербальным [4]. Сбор данных в ходе эксперимента был осуществлен с помощью теста вербальной креативности (RAT) С. Медника (адаптация А.Н. Воронина, взрослый вариант). Разработанный тест предназначен для диагностики вербальной креативности, которая определяется как процесс перекомбинирования элементов ситуации. В данном случае испытуемым предлагаются словесные триады, элементы которых принадлежат к взаимно отдаленным ассоциативным областям. Испытуемому необходимо установить между ними ассоциативную связь путем нахождения четвертого слова, которое объединяло бы элементы таким образом, чтобы с каждым из них оно образовывало некоторое словосочетание. В качестве стимульного материала в тесте используются 20 словесных триад [5]. При разработке данного теста, как отмечает автор, использовались принципы построения методики, не регламентирующей деятельность испытуемого. Так, тестовые задания были максимально освобождены от ориентации на мотивацию достижения, поскольку мотивация достижения является стимуляцией деятельности.

Экспериментальное исследование вербальной креативности было проведено на базе Балаковского института техники, технологии и управления г. Балаково Саратовской области в 2012-2013, 2013-2014 учебных годах. Всего в эксперименте участвовало 63 студента в возрасте от 18 до 22 лет, среди них юношей – 20 человек, девушек – 43. Цель исследования состояла в выявлении уровня показателей вербальной креативности у студентов различных направлений обучения.

Интерпретация результатов тестирования по данному тесту достаточно сильно зависит от специфики выборки, поэтому адекватные и надежные выводы об отдельном человеке можно получить только в рамках данной выборки или схожей с ней. По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что 10 человек из расчета индекса оригинальности обладают вербальной креативностью выше среднего уровня. То есть, 10 человек из 16 обладают выраженной вербальной креативностью. Однако индекс уникальности оказался выражен только у 8 человек. То есть только 8 человек из 10 обладающих креативностью могут предложить действительно новые и уникальные идеи (табл. 1).

Таблица 1

Процентное соотношение индексов вербальной креативности группы
(специальность «Социальная работа», 3 курс)

% людей, результаты которых превышают указанный уровень	0%	20%	40%	60%	80%	100%
Значение индекса оригинальности	0,78	0,77	0,72	0,69	0,64	0,51
Значение индекса уникальности	39	23	20	15	10	7
Количество ответов	75	44	42	34	32	26

Средний индекс оригинальности – 0,684.

Средний индекс уникальности – 17.

Среднее количество ответов – 39.

По результатам исследования можно сделать вывод, что 4 человека из расчета индекса оригинальности обладают вербальной креативностью выше среднего уровня. То есть 4 человека из 10 обладают выраженной креативностью. Однако индекс уникальности оказался выражен только у 2 человек. То есть всего 2 человека из 4 обладающих креативностью могут предложить действительно новые и уникальные идеи (табл. 2).

Таблица 2

Процентное соотношение индексов вербальной креативности группы
(направление «Архитектура», 3 курс)

% людей, результаты которых превышают указанный уровень	0%	20%	40%	60%	80%	100%
Значение индекса оригинальности	0,99	0,79	0,71	0,63	0,61	0,57
Значение индекса уникальности	60	14	12	10	7	5
Количество ответов	62	56	31	24	21	20

Средний индекс оригинальности – 0,694.

Средний индекс уникальности – 16.

Среднее количество ответов – 31.

По результатам исследования можно сделать вывод, что 10 человек из расчета индекса оригинальности обладают вербальной креативностью выше среднего уровня. То есть 10 человек из 21 обладают выраженной креативностью. Однако индекс уникальности оказался выражен только у 8 человек. То есть всего 8 человек из 10 обладающих креативностью могут предложить действительно новые и уникальные идеи (табл. 3).

Таблица 3

Процентное соотношение индексов вербальной креативности группы,
(направление «Менеджмент», 1 курс, группа 1)

% людей, результаты которых превышают указанный уровень	0%	20%	40%	60%	80%	100%
Значение индекса оригинальности	0,86	0,71	0,62	0,57	0,43	0,35
Значение индекса уникальности	33	14	9	7	4	1
Количество ответов	49	35	27	23	20	15

Средний индекс оригинальности – 0,584.

Средний индекс уникальности – 9.

Среднее количество ответов – 27.

Таблица 4

Процентное соотношение индексов вербальной креативности группы
(направление «Менеджмент», 1 курс, группа 2)

% людей, результаты которых превышают указанный уровень	0%	20%	40%	60%	80%	100%
Значение индекса оригинальности	0,89	0,81	0,74	0,7	0,58	0,52
Значение индекса уникальности	47	20	10	8	4	1
Количество ответов	59	48	40	32	21	17

Средний индекс оригинальности – 0,706.

Средний индекс уникальности – 13.

Среднее количество ответов – 36.

По результатам исследования можно сделать вывод, что 9 человек из расчета индекса оригинальности обладают вербальной креативностью выше среднего уровня. То есть 9 человек из 16 обладают выраженной креативностью. Однако индекс уникальности

оказался выражен только у 5 человек. То есть всего 5 человека из 9 обладающих креативностью выше среднего могут предложить действительно новые и уникальные идеи.

Если обобщить данные по всем четырем группам, можно сказать, что средние индексы оригинальности у них не сильно различаются (таблица 5). Самый высокий у группы 2 направления «Менеджмент» (0,706), затем идут студенты 3-го курса направления «Архитектура» (0,694) и «Социальная работа» (0,694).

Таблица 5

Средние показатели результатов тестирования

Группа	Средний уровень оригинальности	Средний уровень уникальности	Среднее количество ответов
Социальная работа 3 курс	0,684	17	39
Архитектура, 3 курс	0,694	16	31
Менеджмент, 1 курс, группа 1	0,584	9	27
Менеджмент, 1 курс, группа 2	0,706	13	36

Если сделать общие выводы по выборке, значения уровня оригинальности выше среднего уровня отмечаются у 49,2% респондентов, а для 11,1% участников эксперимента характерен уровень близкий к максимуму. В выборке не встречаются значения уровня оригинальности, находящиеся на уровне «значительно ниже нормы».

Показатель уровня уникальности отражает способность человека предлагать идеи, отличные от очевидных, общепринятых и банальных. Фактически уникальные решения требуют способности воздерживаться от выдвигания первого пришедшего в голову ответа, который, как правило, бывает простым и стандартным. Люди, имеющие высокий балл по уникальности, как правило, обладают большим запасом интеллектуальной энергии и являются неконформистами. Для 1,6% респондентов характерен высокий уровень развития уникальности, у 36,5% участников эксперимента уровень выше среднего. Низкий уровень развития уникальности выявлено у 7,9% участников.

Количество ответов показывает, прежде всего, степень вербальной продуктивности и свидетельствует об уровне понятийного мышления. Кроме того, этот индекс в значительной мере коррелирует с мотивацией достижения, т.е. чем выше количество ответов, тем выше личная мотивация достижения испытуемого. У 42,8% испытуемых мотивация достижения находится на уровне выше среднего, для 3,2% уровень мотивации находится на высоком уровне.

Литература

1. Шульга О.К. Вербальная креативность как составляющая языковых и речевых способностей [Электронный ресурс]. URL: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/42576/1/pdf>. (дата обращения: 15.02.2014)
2. Кудренко В.А. Креативное мышление в рекламе. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/0882.pdf>. (дата обращения: 15.02.2014)
3. Туник Е.Е. Тест Е. Торренса. Диагностика креативности. Методическое руководство / Е.Е. Туник. – СПб.: ГП «ИМАТОН», 1998.
4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. - СПб: Питер, 1999
5. Диагностика вербальной креативности (Тест С.Медника, взрослый вариант, адаптация А. Н. Воронина). [Электронный ресурс]. URL: http://svetlakov.ru/wp-content/files/ArticlesBox/Diagnostika_odarennosti/Diagnostika_verbalnoj_kreativnosti.pdf. (дата обращения: 15.02.2014)
6. Матюшкин, А.М. Мышление, обучение, творчество / А.М. Матюшкин. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2003.

ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ РОССИЙСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

Е.А. Галова,

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью
института управления, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель А.В. Кисленко,
ст. преподаватель кафедры социологии и организации работы с молодежью,
НИУ «БелГУ»

Вопросы, связанные с особенностями пола человека и его психологическими и социальными различиями, в последнее время входят в число наиболее обсуждаемых в обществе. Общая психология долгое время игнорировала пол как важнейший аспект человеческой природы. Социальная психология также не признавала гендер как фактор, определяющий взаимодействия людей в социуме. Изучение мужчины и женщины, их сходств и отличий имеет отношение не только к человеку, но и к обществу в целом. Роль мужчины и женщины в социальной среде сегодня претерпевает значительные изменения. Причиной такого внимания к вопросам гендерного неравенства является интенсивное распространение феминистских идей. Женщины всё чаще играют роль наёмных работников, берут на себя ответственность за содержание семейного бюджета. Мужчины же – наоборот, всё больше уходят в семью, в домашнее хозяйство и заботу о детях. Всё более становится распространённым эгалитарный тип семейных отношений, но, также есть семьи, в которых женщина может играть роль и отца и матери одновременно, и наоборот [2].

Российская социология в настоящее время находится в стадии включения гендерного подхода в теорию, методологию и в область эмпирических исследований. Новизна гендерного подхода в российской социологии имеет институциональный и когнитивный эффект [1].

Поэтому сегодня очень важно проводить анализ гендерных изменений в обществе.

В ходе пилотажного исследования было опрошено 50 респондентов, из которых 25 мужчин (50%) и 25 женщин (50%) в возрасте от 19 до 40 лет.

В результате опроса выяснилось, что большинство мужчин – 65% считают, что руководящие должности следует занимать и мужчинам и женщинам. Другая часть опрошенных мужчин – 35% считает, что такие должности могут занимать только мужчины. Почти такую же картину можно наблюдать в результатах опроса женщин. Большинство женщин – 60% считает, что руководить могут и те и другие. 40% считают, что мужчины. Зато, ни те, ни другие не выбирают только женщин на руководящие должности. Это говорит о том, что роль лидера, по-прежнему, остаётся за мужчинами.

Что же касается инициативы в личных отношениях, опрошенные мужчины ответили таким образом: 45% считают, что инициативу должны проявлять мужчины, 10% считают что женщины, а 45% что инициативу должны проявлять оба. Немного иначе считает женская половина респондентов: 82% считает, что инициативу должны проявлять мужчины, а 18% считают, что оба. И 0% что женщина. Из этого следует, что мужчины хотели бы проявления инициативы от женщины. Однако женщины считают, что инициатива должна идти от мужчин.

Интересно было узнать мнение респондентов о существовании дружбы между мужчиной и женщиной. Большинство опрошенных считает, что она всё-таки есть – 71% мужчин и 63% женщин. Остальные же 29% мужчин и 37% женщин не верят в существование таких отношений между мужчиной и женщиной.

В вопросе, касающемся измены в супружеской паре, мнения разделились. 11% мужчин полагает, что изменять могут только мужчины, а 6% считают что изменять могут оба. Однако ни одна женщина-респондент не посчитала, что изменять могут только женщины, но также женщины допускают обоюдную измену 11%. Но большинство

мужчин (83%) и женщин (89%) считают, что измена в супружеской паре не допустима. К счастью, мы видим, что большинство населения не приемлет измену в супружеской паре, что говорит о ценностной установке на семью.

А говоря о семье, а точнее о количестве детей в ней мнения женщин и мужчин совпадают. Большинство и тех и других, а именно: 93% мужчин и 75% женщин, считает двух детей – самым лучшим вариантом. Трёх и более детей хотели бы 7% мужчин и 20% женщин. За одного ребёнка проголосовало только 5% женщин. И ни одного ребёнка хотело бы иметь 0% респондентов мужчин и женщин. Что свидетельствует о хорошем демографическом настроении населения. Важно отметить, что направленность на детей присутствует не только у женщин, но и у мужчин.

На вопрос – «Кто должен обеспечивать семью?» – 70% мужчин ответили, что семью должен обеспечивать мужчина, 30% ответили, что оба и 0%, что женщина. Большинство женщин, в свою очередь, считает, что оба должны обеспечивать семью – 75%. Остальные 25% – считают, что делать это должен мужчина. Это говорит, о том, что роль «домохозяйки» уже не подходит большей части женского населения. И некоторые мужчины не против того, чтобы женщина вносила материальный вклад в семейный бюджет.

Мнения респондентов снова сошлись в ответе на вопрос – «Кто должен заниматься домашним хозяйством?». Большинство респондентов: 64% мужчин и 76% женщин, посчитали, что оба должны заниматься домашним хозяйством. Только женщине эту роль отвели 36% мужчин и 24% женщин. И 0% с обеих сторон считают, что этим должен заниматься только мужчина.

В вопросе жизненного приоритета и мужчины (57%), и женщины (81%) предпочли семью. Карьере отдают предпочтение 8% женщин и 15% мужчин. А самореализации 11% женщин и 28% мужчин. Это опять подтверждает, что семья остаётся на первом месте и для большинства мужчин, и для большинства женщин.

Выбор научной отрасли для самореализации оказался различен для полов. Большинство мужчин хотят реализовать себя в технической отрасли, а именно 68%. В социальной отрасли хотят реализоваться 14% мужчин, 6% в архитектурной отрасли, 3% в философской, 3% в политической, 3% в педагогической и 3% в экономической отрасли. А вот большинство женщин предпочли бы реализовать себя в социальной отрасли – 41%. Другие 32% хотели бы реализации в искусствоведческой отрасли. Другие 8% в архитектурной, 6% в юридической, 4% в технической, 3% в философской, 3% в экономической и 3% в педагогической отрасли.

Подтвердился стереотип о том, что женщина стремится общаться везде в вопросе – «Где испытывается наибольшая потребность в общении?». И на этот вопрос ответили – везде 80% женщин. 10% – ответили, что хотят общаться дома и на работе. Потребность в общении дома и с друзьями возникает у 7% женщин. И 3% хотят общаться только дома. Зато ответ «нигде» не удостоился ни одного респондента женского пола. А вот мужчины не обошли этот ответ стороной; и ответ «нигде» выбрали 9% респондентов. Наибольшую потребность же в общении мужчины испытывают с друзьями – 48%. Другие 40% – везде. И 3% хотят общения дома. Это подтверждает повышенную женскую коммуникабельность. И в принципе показывает, что для многих женщин не имеет значения с кем общаться. А вот мужчины нуждаются в дружеском круге для удовлетворения потребности.

Следующий вопрос выявлял, на что смотрят мужчины и женщины при знакомстве с новым человеком. И для большинства мужчин (81%) и для большинства женщин (62%), характерно обратить внимание на умение нового знакомого поддержать разговор. На самоуверенность обращают внимание 6% мужчин и 17% женщин. Но только мужчинам свойственно обращать внимание на компетентность – 10%. И только некоторые женщины обращают внимание только на внешность – 15%. Остальные 6% женщин обращают внимание сразу на несколько качеств: внешность и самоуверенность, умение поддержать разговор и внешность и т.д. Именно на статус никто из респондентов не обращает

внимание. А на всё выше перечисленное обращают внимание только 3% мужчин. Из чего следует, что стереотип о том, что мужчины обращают внимание только на внешность не подтверждается в действительности. Напротив, мужчины стараются смотреть на компетентность при знакомстве. А вот женщины обращают внимание на внешность. Но для обоих полов важно умение поддержать разговор.

С помощью следующего вопроса, мы попытались определить, какой тип темперамента больше свойственен мужчинам и женщинам. В ходе исследования выяснилось, что и у мужчин, и у женщин преобладает тип темперамента – сангвиник: 40% мужчин и 53% женщин. В остальном, другие женщины принадлежат к типу холериков – 41% и 6% – флегматиков. Меланхоликов же – 0%. У мужчин в равной степени присутствуют типы холерика – 30% и флегматика – 30%. Меланхоликов также – 0%.

Далее мы объединили два вопроса для более чёткой картины. Благодаря этим вопросам мы выяснили, какими качествами, по мнению респондентов, должны обладать мужчины и женщины. Важно сказать, что в ответах мужчин было много общего с ответами женщин. Итак, в табл. 1 указаны ответы мужчин на этот вопрос.

Таблица 1

Стереотипы типичных черт мужчин и женщин. Мнение мужчин

<i>Типичный мужчина</i>	<i>Типичная женщина</i>
Мужественный	Добрая
Решительный	Мудрая
Обладает деловыми навыками	Нежная
Сильный	Интересуется собственной внешностью
Честный	Верная
Умный	Заботливая
Заботливый	Честная
Уверенный	Любит детей
Лидер	Коммуникабельная
Надёжный	Жизнерадостная
Профессионал в своём деле	

А в следующей таблице даны ответы женщин (табл. 2).

Таблица 2

Стереотипы типичных черт мужчин и женщин. Мнение женщин

<i>Типичный мужчина</i>	<i>Типичная женщина</i>
Мужественный	Добрая
Решительный	Мудрая
Трудолюбивый	Трудолюбивая
Нежный по отношению к женщине и детям	Нежная
Сильный	Интересуется собственной внешностью
Честный	Верная
Умный	Заботливая
Заботливый	Честная
Уверенный	Любит детей
Лидер	Коммуникабельная
Надёжный	Жизнерадостная
Профессионал в своём деле	Ласковая
Ответственный	Понимающая других
Целеустремлённый	Уверенная
Находчивый	Присутствует самообладание
Порядочный	Порядочная
Смелый	Отзывчивая
Щедрый	Скромная
Серьёзный	Обаятельная
Пунктуальный	Терпеливая

Следующий вопрос – «Кем бы Вы предпочли быть на работе?» – дал очень интересные результаты. И женщины, и мужчины предпочитают роль начальника или руководителя – 80% мужчин и 65% женщин. Однако женщины не желают быть подчинёнными – 0%. А вот мужчины не против подчинения начальству – 11%. Но некоторые женщины согласны быть помощником руководителя – 35%. Среди мужчин таких всего 9%. Это конечно говорит о желании женщин руководить и не уступать мужчинам в профессиональном плане. Зато мужчины не видят ничего плохого в том, чтобы ими кто-то руководил на работе.

На вопрос – «Как Вы реагируете на шутку, объектом, которой становитесь?» – все респонденты, без исключения, дали одинаковый ответ: «Если даже шутка понравится, я постараюсь ответить в такой же манере». Что говорит о том, что все участники исследования уверены в себе и могут над собой посмеяться. В итоге этот ответ дали и 100% мужчин, и 100% женщин.

Заключительным был вопрос, – «Какими Вы считаете свои взгляды на жизнь?». Ответ – «Уравновешенными» дали 68% мужчин и 71% женщин. А ответ – «Легко меняющимися» дали 10% мужчин и 9% женщин. Более высокий показатель набрал ответ – «Твёрдыми» 22% мужчин и 20% женщин. Здесь мы снова наблюдаем схожесть результатов. Из этого следует, что и мужчины и женщины в принципе, на сегодняшний день уверены в своих жизненных позициях, но при каких-либо глобальных переменах они могут пересмотреть свои взгляды на какие-то вопросы.

В заключении можно сказать о том, что исследование гендерных отношений постепенно становится неотъемлемой частью большинства социальных и гуманитарных наук, при этом разные науки и научные сообщества обладают разной степенью чувствительности к включению гендерной тематики в свое интеллектуальное поле. Наиболее гендерно-сензитивными оказываются антропология, психология, социология, отчасти филология и философия [5].

Изучение социального положения мужчин и женщин касаются не только самого человека как такового, но и всего общества в целом, поэтому гендерная социология до сих пор является одной из важнейших отраслей социологии. В настоящее время гендерные исследования проводятся по всему миру, выявляется влияние стереотипов на все стороны общественной жизни. При изучении гендера уделяется особое внимание тем закономерностям личностного развития, которые вызваны явлениями половой дифференциации, стратификации и иерархизации. Важным также является анализ психологических способов и механизмов, позволяющих мужчинам и женщинам понимать и использовать влияние гендерных факторов на процессы их самореализации. В гендерной психологии при анализе проблем половой дифференциации акцент сделан на иерархичности ролей, статусов, позиций мужчин и женщин [3]. При изучении гендерных различий рассматриваются такие вопросы, как природа различий, их оценка и динамика, влияние этих гендерных различий на индивидуальный жизненный путь мужчин и женщин, возможности их самореализации, этапы гендерной социализации. Необходимо отметить также, что гендер находится под постоянным влиянием как культурных норм, устанавливающих, что должны делать мужчины, а что женщины, так и социальной информации, внушающей людям, насколько велика разница между мужчинами и женщинами. Давление гендерных стереотипов искажает социальное сознание личности, в некоторой мере наносит ущерб психологическому здоровью людей.

Гендерные стереотипы, как и стереотипы вообще, обладают такими свойствами как: устойчивость, укоренённость в сознании, способность передаваться из поколения в поколение, сложность в их преобразовании. Так как они сконструированы обществом, значит, их можно изменить, меняя сознание общества. Целесообразно проводить не только просветительскую и коррекционную работу с взрослыми индивидуумами общества, вскрывающую механизмы конструирования гендерной идентичности в разных временных и социокультурных контекстах и обосновывающую возможности изменения

идентичности у мужчин и женщин в ситуации социальных преобразований, а необходимо внедрение гендерного подхода во все сферы жизнедеятельности социума.

Гендерные стереотипы, как и любые другие социальные стереотипы, играют существенную роль в оценке человеком окружающего мира и себя, позволяя быстро, просто и достаточно надёжно категоризировать, упрощать своё социальное окружение. Однако, возникая в условиях ограниченной информации о воспринимаемом объекте, стереотип часто оказывается ложным и выполняет консервативную роль, формируя у личности ошибочное знание людей и деформируя процесс межличностного взаимодействия [4].

Таким образом, можно заключить, что гендерные стереотипы во многом играют определяющую роль в отношениях между мужчинами и женщинами. На наш взгляд наиболее важной функцией гендерных стереотипов является их посредничество в решениях внутрисемейных конфликтов. И в связи с возросшей необходимостью укрепления, поддержки современных семей важно знать каким именно образом гендерные идеалы влияют на разрешение конфликтов, на сохранение целостности и благоприятного климата не только в семье, но и в других сферах человеческой жизни.

Литература

1. Бендас, Т. В. Гендерная психология / Т. В. Бендас – СПб. : Питер, 2006. – 431 с.
2. Голод, С. И. XX век и тенденции сексуальных отношений в России / С. И. Голод – СПб. : Питер, 1996. – 246 с.
3. Гурко, Т. А. Социология пола и гендерных отношений / Т. А. Гурко – М. : Политиздат, 1998. – 363 с.
4. Жеребкин, С. В. Введение в гендерные исследования / С. В. Жеребкин – СПб. : Алетейя, 2001. – 991 с.
5. Здравомыслова, Е. А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии / Е. А. Здравомыслова, А. А. Темкина – СПб. : Высшая школа, 2002. – 200 с.

ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЕЖИ К РЕЛИГИИ

А.А. Дадыкина,
студентка кафедр социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **А.В. Кисленко,**
ст. преподаватель кафедры социологии и организации работы с молодежью,
НИУ «БелГУ»

Религия один из важнейших способов, с помощью которых люди «включены» в жизнь своей общины и общества в целом. Из истории известно, что в моменты кризисного состояния общества растет влияние религии на общественную и личную жизнь людей расширяется спектр их религиозных и нерелигиозных верований, наблюдается всплеск всякого рода суеверий, оккультизма, мистики. Отношение молодежи к религии во многом будет зависеть от того, с какой стороной религии он столкнулся впервые (лично, в семейном споре и т.д.), какое эмоциональное впечатление она оказала на него, какое логическое представление сложилось в уме этого человека. Для объективного понимания роли и места религии в сознании молодежи важно учесть и то, что значительное число молодых людей, отнюдь не только верующих в Бога, но и представителей других мировоззренческих групп, включая индифферентных и неверующих, считают себя сторонниками традиционных религий [1].

В ходе пилотажного исследования было опрошено 40 респондентов, из них 25 девушек и 15 мужчин, в возрасте от 16 до 25 лет. Выборка имеет смещение по полу в сторону увеличения числа женщин. Следует отметить возрастную градацию,

разделяющую опрошенных на три возрастные группы: 16-18, 19-21, 22-25. Большую часть составили респонденты в возрасте от 19 до 21 года (42%), далее опрашиваемые в возрасте от 22 до 25 лет (38%) и наименьшая часть приходится на возрастную категорию 16-18 лет (20%).

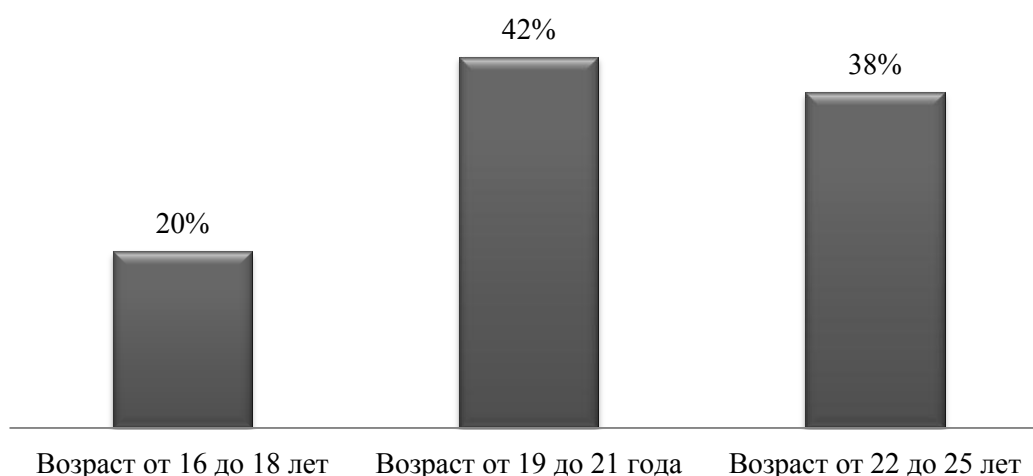


Диаграмма 1. Возрастное распределение

Отвечая на вопрос: «Считаете ли Вы себя верующим человеком?», большинство опрашиваемых оказались верующими в той или иной степени.

А именно мы получили следующие результаты:

- 35% респондентов ответили: «скорее да, чем нет»;
- 25% ответили: «да»;
- 20%: «скорее нет, чем да»;
- 5%: «нет».

Но так же следует отметить, что у 15% опрошенных людей ответ на данный вопрос вызвал затруднение. Можно сделать предположение о том, что затруднение ответа на данный вопрос вызвано тем, что молодые люди не до конца понимают, что такое религия, что она из себя представляет; во что они верят. Чему свидетельствуют разнообразные ответы на вопрос: «Что такое религия в Вашем понимании?»

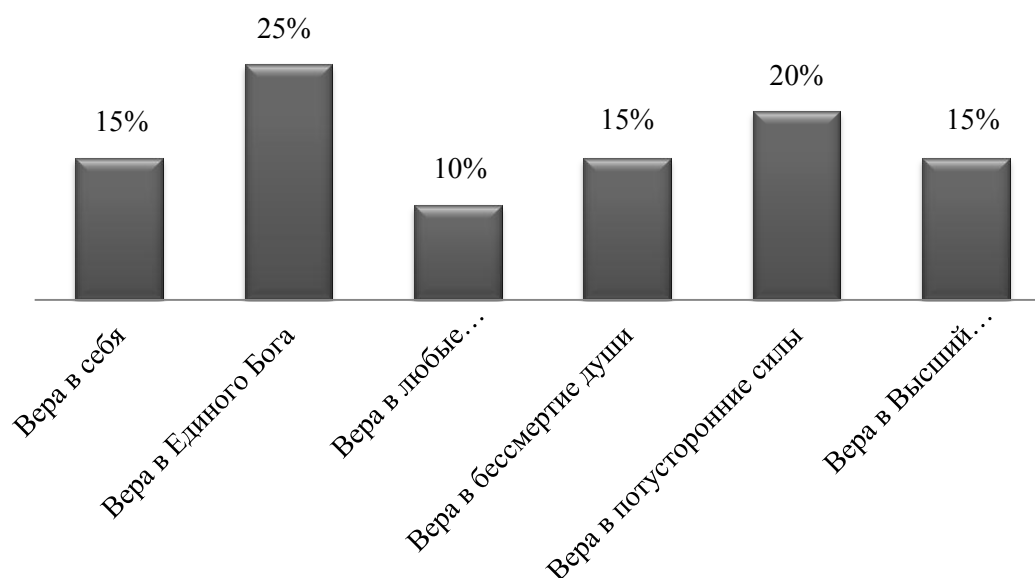


Диаграмма 2. Ответы на вопрос: «Что такое религия в Вашем понимании?»

Анализируя религиозное поведение молодежи, прежде всего, необходимо выяснить, что для молодых людей значит вера в Бога. Вера не возможна без оценки предмета веры. У каждого человека свое мнение о Боге и свой взгляд на роль, и значение религии в их жизни.

Для большинства молодежи вера в бога является смыслообразующей ценностью в жизни (33%), либо психологической поддержкой, надеждой на лучшее (20%). Остальное малозначимо. То есть вера в Бога у молодежи выступает важной составляющей осознания реальности (см. таблица 1).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Что такое вера в Бога, в вашем понимании?»

Варианты ответов	% респондентов
Смыслообразующая ценность в жизни	33
Психологическая помощь и поддержка	20
Нечто сверхъестественное	7
Самосовершенствование	7
Один из морально-нравственных образцов	3
Ничто	3
Элемент культуры	3

Для того чтобы сравнить декларируемую религиозность молодых людей и их фактическое поведение, обратимся к анализу того, как они относятся к институционализированной религии, то есть что они думают об институте Бога на земле, как часто общаются с Богом посредством молитвы и читают ли они религиозную литературу.

Например, как часто молодые люди посещают храмы? Здесь наблюдается некоторый разброс: в неделю не менее 3 раз (22%) и изредка, когда есть время (32%). То есть наблюдается два типа религиозного поведения в отношении храмов – активный и неактивный, причем преобладает неактивный.

Кроме посещения храмов, религиозность может выражаться прежде всего в молитвах и чтении религиозной литературы. По заявлениям молодежи, она достаточно часто обращается к Богу посредством молитвы – чаще, чем один раз в день (30%), один раз в день (10%). Всего – 38%. Молодые люди, которые обращаются к Богу не каждый день либо никогда, составляют 18%, изредка – 23%.

Однако с чтением религиозной литературы дело обстоит несколько по-другому. Часто и очень часто ее читают 26% молодежи, а иногда, редко или никогда – 52%. Можно предположить, что чтение религиозной литературы является довольно трудоемким занятием, а потому наименее популярно среди молодежи как способ выражение религиозности.

Далее следует изучить отношение респондентов к православию. Для этого необходимо проанализировать посещение молодыми людьми православной церкви, соблюдение православных обрядов, наличие предметов культа.

В целом можно сказать о том, что посещение православной церкви и соблюдение обрядов большинство респондентов совершают по мере необходимости, это более 50% опрошенных.

Виды обрядов, которые совершали респонденты: крещение, венчание, исповедь, причастие. Их процентное соотношение наглядно приведено в диаграмме 4.

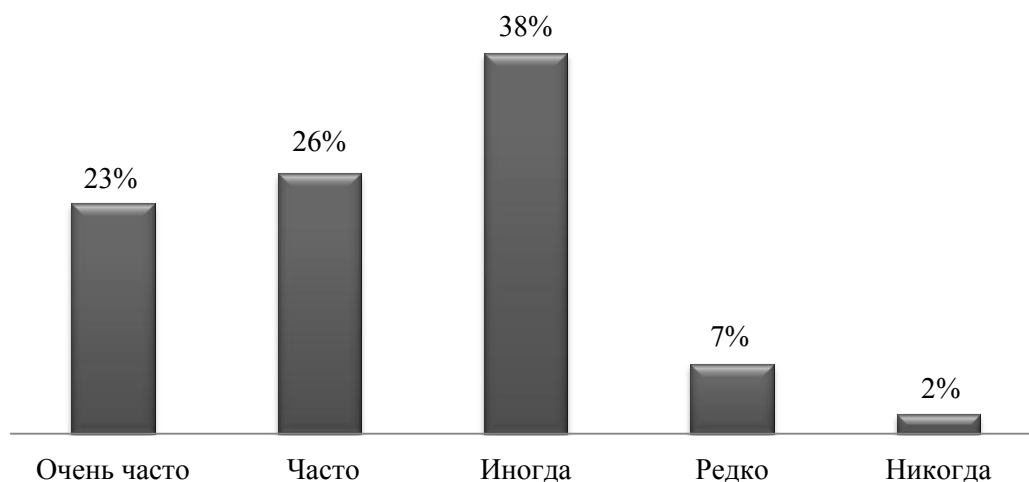


Диаграмма 3. Чтение религиозной литературы

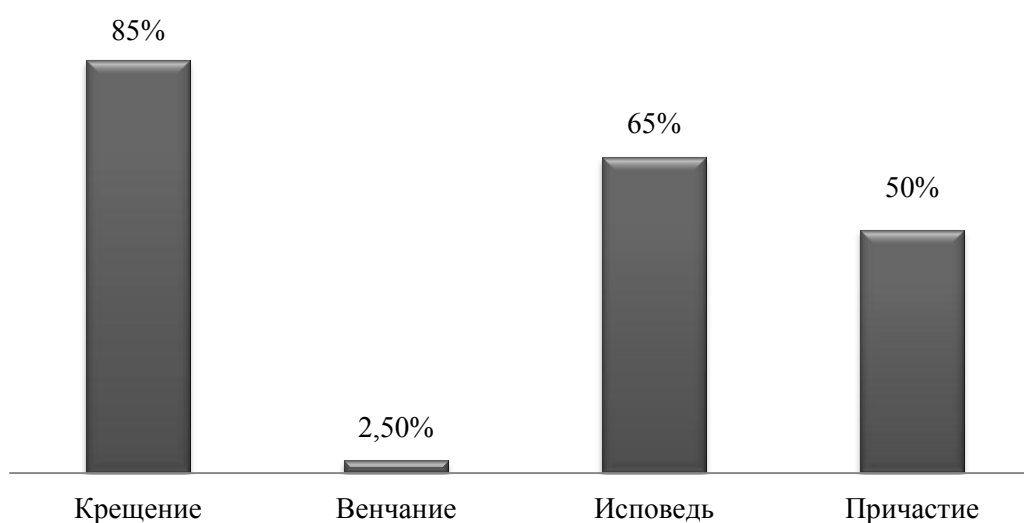


Диаграмма 4. Виды обрядов

Что касается вопроса о крещении детей в младенчестве, практически все опрошенные относятся к данному действию положительно (90%).

Так же следует отметить, что многие респонденты иногда отмечают православные праздники – 80%, 18% – не отмечают, а 2% – отмечают все православные праздники.

Очень важен тот факт, что у всех респондентов дома находятся какие либо предметы культа, а именно иконы, распятия, образа. Иконы есть у 100% опрошенных, распятия у 45%, образа у 30%.

Православие в нашей стране не должно иметь приоритет над другими религиями по мнению 80% молодых людей, 15% опрошенных затруднились ответить, а 5% уверенно считают что православие приоритетнее. Но при этом все респонденты положительно относятся к тем, кто исповедает другую религию.

Нуждается ли православная церковь в реформировании, затруднились ответить 50% респондентов, 30% – считают что церковь не нуждается в изменениях, а 20% предложили ввести некоторые изменения: изменить язык богослужения, лишить церковь привилегий, сделать более демократичной.

Изменения в православной церкви

Варианты ответов	% респондентов
Изменить язык богослужения	70%
Лишить церковь привилегий	10%
Сделать более демократичной	20%

Чтобы выяснить мнение респондентов по отношению к изучению православия и религии в целом, мы проанализировали их ответы на следующие вопросы:

- Ваше отношение к нетрадиционной науке;
- Считаете ли вы, что наука может полностью заменить религию;
- Как бы вы отнеслись к введению курса по истории религии в вашем учебном заведении.

Молодые люди, в основном, положительно относятся к изучению нетрадиционных наук, таких как, парапсихология или астрология. Также они относятся и к введению курса истории религии. Лишь 10% респондентов отрицательно относятся к изучению религии.

Что же касается замены религии наукой, 60% опрошенных считают это невозможным, 30% затруднились ответить, а 10% согласны с такой возможностью.

Сопоставив данные, полученные в результате проведенного исследования, можно сделать следующие **выводы**:

1. Религиозность, как и все мировоззрение современной молодежи, имеет довольно сложную структуру. При общем возрастании по сравнению с прошлыми десятилетиями числа верующих, среди молодых людей выявляется довольно значительная часть неопределившихся – колеблющихся между верой и неверием, а также индифферентных и верящих в безликие сверхъестественные силы.

2. Нерелигиозный тип мировоззрения продолжает занимать значительное место в сознании молодежи.

3. Отношение к религии перестало быть чем то высоким, таинственным, высокодуховным. Так было во времена языческих богов, их пытались задобрить на удачу, счастье, любовь, избавление от болезней. Молодежь начинает себя вести благочестиво лишь в критические моменты и считают себя верующими, при том что при повседневной жизни не соблюдая церковных канонов. А те кто себя считают неверующими, не смотря ни что отмечают такие церковные праздники как пасха и рождество.

4. Студенты отмечают в религии, в частности в христианстве, прежде всего «красоту». Для молодежи венчание – красивый обряд, и сегодня оно становится все более и более популярным. По мнению религиоведа, «венчание – торжественный обряд, и эта торжественность, когда звучат песнопения и когда молодожены выходят из церкви под звон колоколов, привлекает молодых людей. Другой момент – венчание якобы «делает брак крепче», это обряд «на всякий случай», «на удачу». Впрочем, как показывает статистика, церковные браки столь же легко распадаются, как и браки без венчания».

5. Для молодежи религия сейчас становится частью некой новой культуры. Причем часто многое просто заимствуется из западных традиций. К примеру, стремительно сделались «своими» на российских просторах День святого Валентина, Хэллоуин и День святого Патрика. Об этих праздниках спорят, духовенство называет их «кошунственными», а для молодежи они – лишь повод для очередной вечеринки. При этом имена святых становятся «знаками без значения», совершенно не соответствующими их изначальному христианскому смыслу.

6. Введения в учебные заведения курса «Истории религии» будет способствовать культурному и духовному развитию детей: школьники получают знание о религиях, станут более дисциплинированными и будут более уважительно относиться к старшим. Изучение предмета делает детей более религиозными, у них появится вера в Бога. Среди отрицательных последствий введения курса – увеличение нагрузки на школьников, студентов. Так же то, что им будут «навязывать религию» и то, что предмет будет некорректно преподавать плохие педагоги.

В заключении можно сказать о том, что религия, как продукт естественных желаний и воображения, как проявление субъективного переживания играет значительную роль в жизни современной молодежи. Однако, несмотря на возрастающую потребность в религии и росте религиозности у молодых людей, наблюдается низкий уровень знания содержания религии, стихийный характер приобщения к ее традициям и обрядам, неспособность осознания психологического потенциала религии в нравственном самосовершенствовании.

Литература

1. Мчедлов, М. П. О религиозности российской молодежи [Текст] / М. П. Мчедлов // Социологические исследования. – 2008. – № 6. – С. 107-111.

ИССЛЕДОВАНИЕ ФЕНОМЕНА МАРГИНАЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Е.А. Денисова,

студентка кафедры экономики и управления на предприятии
(в городском хозяйстве) Института экономики, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **Е.Н. Трофименко,**
ассистент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Современное российское общество проходит сложный период развития. Политические, экономические, социокультурные преобразования не могли отразиться на жизни общества. Одним из социально-философских явлений, можно назвать маргинальность. Существует мнение, что изучение маргинальности в России уже исчерпало себя, поскольку огромный заряд интереса к ней, созданный трансформацией страны в 1990-е годы, якобы иссяк. Сегодня весь мир и Россия находятся в переходном положении, поэтому осмысление феномена маргинальности важно для решения общемировых проблем, что является, на мой взгляд, актуальной темой для исследования в рамках социальной философии.

В настоящее время в России происходят социальные преобразования, затрагивающие все элементы социального целого. Значительные по объему людские массы перемещаются из одних социальных групп в другие. Сегодняшнюю ситуацию в российском обществе можно назвать «маргинальной», так как в ее основе – промежуточное, переходное положение, в котором оказалось общество в результате разрушения одной и попыток формирования другой социальной системы [1].

При всей важности перемен, происходящих в экономической и социальной жизни, не следует упускать из виду тот факт, что они тесно сопряжены с переменами в сознании, в духовной и культурной жизни. Реструктуризация социума влечёт за собой необходимость переосмысления основ духовной жизни. Такое внимание обусловлено настоящей потребностью в осмыслении внутреннего единства осуществляемых перемен и целостного понимания социальной жизни. Здесь обнаруживается значимость исследований, обращенных к анализу пограничных феноменов, относящихся в первую очередь к области культуры.

Процесс обновления и демократизации нашего общества в сфере политики и экономики сопровождается включением в активную социальную деятельность больших

масс людей, что в свою очередь вновь ставит вопрос о природе и сущности связанных с этими массами феноменов социума [2].

Не существовало и не существует ни одной постоянной социальной группы, которая была бы «плоской» и в которой все ее члены были бы равными. Не существует общества без расслоения, с реальным равенством их членов. Не составляют исключения и демократические страны, где якобы главенствует равенство людей. Даже в странах с процветающей демократией социальная стратификация отнюдь не меньше, чем в недемократических обществах. Социальное расслоение – это постоянная характеристика любого организованного общества и Россия не является исключением.

В рамках исследования такого понятия как маргинализация необходимо выделить одну из важных сторон функционирования социальной структуры общества, а именно социальную мобильность. Речь идет о переходе людей из одних социальных групп и слоев в другие. Так, например, когда крестьянин переезжает в город и становится рабочим завода, он переходит не только из сельского слоя общества в городской, но становится представителем другого класса и профессиональной группы. Социальное положение меняется и тогда, когда дети рабочих и крестьян становятся интеллигентами, а дети интеллигентов – предпринимателями, или же, когда предприниматель становится профессиональным политиком.

Каждый человек – элементарная частица общества и, видоизменяясь в огромном множестве модификаций, выступает точкой роста определённого общественного системно-структурного образования. Маргинальный человек как вынужденный обитатель переходной зоны находится в состоянии неполной, неадекватной самоидентификации и в силу этого не может реализовать себя в полном объёме. Поэтому проблема маргинализации личности, пребывающей в состоянии перехода из одной социокультурной среды в другую, в реалиях современности особенно актуальна.

Существует большое количество определений маргинальности и маргиналов. Наиболее общепринятыми и распространенными являются следующие:

«Маргинальность (лат. *marginalis* – «находящийся на краю», от лат. *margo* – «край, граница») – понятие, традиционно используемое в социальной философии и социологии для анализа пограничного положения личности по отношению к какой-либо социальной общности, накладывающего при этом определенный отпечаток на её психику и образ жизни».

«Маргинальность – ситуация, когда индивид чувствует себя находящимся между двумя культурами или социальными стратами с присущим им образом жизни. В маргинальном или промежуточном состоянии человек ощущает глубокий дискомфорт и неудовлетворенность. Особенность маргинальности в том, что ни в одной из культур, равно как и ни с одной стратой или социальной общностью, из которых индивид вышел и в которые только еще входит, он полностью идентифицировать себя не может».

«Маргиналы – понятие, употребляемое для обозначения: 1) индивидов, оказавшихся на границе двух различных культур и отличающихся рядом социально-психологических особенностей: отчужденностью, внутренней напряженностью, тревожностью, неуверенностью и др.; 2) групп (слоев), занимающих периферийное положение в обществе, то есть не принадлежащих к социально-значимым структурам».

«Маргиналы – группы людей, оторванные от одной культуры, общества, класса, слоя или социальной среды и не вросшие корнями в другую. Как правило, маргиналами становятся люди в зрелом возрасте».

Уже из этих нескольких определений понятно, насколько сложным является терминологический анализ маргинальности, в том числе из-за того, что большой объем этих понятий и сочетание в нем очень разных компонентов создают массу пересекающихся понятий.

Маргинальность – это целый ряд социальных положений, представления о которых именно как о маргинальных существуют в общественном сознании, люди в них попадают

намеренно, случайно или принудительно; а «маргинал» – это особая характеристика личности, от неё неотделимая.

Повсеместное распространение феномена маргинальности в современной России является следствием того, что страна пережила минимум две крупные волны маргинализации. Первая – после революции 1917 г., вторая – в начале 90-х годов. Причинами появления "новых маргиналов" в России стали кардинальные изменения в социальной структуре в результате кризиса и реформ, направленных на формирование новой социально-экономической модели общества [3].

В настоящее время в социальной философии наблюдается наличие различных точек зрения на терминологическую трактовку феномена маргинальности вообще и в современной России в частности. Это продиктовано, во-первых, самой изначальной широтой понятий. Значение латинских слов «margo» («граница, край») и «marginalis» («находящийся на краю, на обочине»), как мы можем увидеть, позволяет трактовать их разнообразно. Но чрезвычайно широкое понимание данных феноменов делает их изучение затруднительным и препятствует конкретизации понятий. Во-вторых, маргинальность быстро стала междисциплинарной проблемой. Это создало ряд соответствующих подходов, рассматривающих свою область маргинальности, рассмотрение феномена с точки зрения экономики, политики, социологии, культурологии, антропологии, психологии и социальной философии. В-третьих, развернутая картина развития зарубежной и отечественной маргиналистики представляет собой множество вариантов понимания связанных с ней проблем. В связи с этим описание истории изучения проблемы само выносится в область проблем, выливаясь нередко либо в простой обзор мнений, либо в попытку совместить их сразу все вместе. В-четвертых, встречное движение исследователей от теории к социальной практике и наоборот далеко не всегда сходится в одних и тех же точках. В-пятых, наряду с терминологией маргиналистики, давно существуют пересекающиеся с ней понятия: «люмпенизация», «деклассированные элементы», «лиминальность» и др., усложняющие и так непростую ситуацию [4].

Причины сегодняшней сложности изучения в маргиналистике лежат и в области природы самих ее понятий, и в характере их изучения. В связи с этим возникают некоторые сложности в изучении темы в рамках социальной философии. Выходя за рамки конкретных дисциплин, она пытается концептуально, органично синтезировать их подходы и характеристики. Отправной точкой подобного социально-философского исследования должна служить сфера понятий. Именно в ней необходимо проводить основную работу по развитию собственного осмысления темы, с учетом касающихся ее концепций и примеров.

Нужно серьезно уточнить, очистить, классифицировать, систематизировать материал или создать его новый обоснованный вариант, концепт. А в таком случае могут помочь, скорее всего, лишь четкие рационально-логические операции по препарированию всего наносного или не соответствующего теме изучения и, наоборот, развития в ней жизненно необходимого и продуктивного [5].

Сегодня в изучении феномена маргинальности одними из сложнейших проблем являются терминологические. Маргиналистика является сравнительно молодой по меркам социальных наук, её понятия сформировались в XX в.

Термин «маргинальный» до XX в. означал «экономически близкий к пределу, почти убыточный». В социальном плане он стал употребляться с 1928 г. (эссе американского социолога Р. Парка «Человеческая миграция и маргинальный человек»), а «маргинал» только с 1972 г.

Маргинализация является менее длительным и более переменчивым состоянием, чем потеря классовой принадлежности. Ведь она, предполагается, присуща только тем, кто в одном поколении пережил кардинальную смену статуса, места жительства, системы ценностей. Тогда важная демаркационная граница проходит не вне человека, а как бы «внутри» его.

Маргинальность возможна лишь в понимании рубежа между как минимум двумя действительно ощутимыми и прочными позициями, отсюда не может быть пожизненных маргиналов [6].

Теоретическое и практическое изучение маргинальности в России 1990-х годов проходило в качественно иной исторической ситуации, нежели в СССР. Оно носило открытый и признанный характер, направлений данного изучения стало гораздо больше, осмысление маргиналистики шло по пути разделения подходов и концепций. Большое влияние на концептуальное развитие российской маргиналистики оказала конкретно-историческая ситуация в России того времени, особенно её глобальная переходность и острая кризисность [7].

Явление маргинальности является почвой для исследования закономерностей развития и существования современного общества, механизмов его функционирования, в том числе и сопряжённых с риском деструктивных последствий как для общества в целом так и для отдельного индивида. В условиях современного российского общества постановка проблемы маргинальности является актуальной. Произошедшие за последние годы преобразования, такие как модернизация, перестройка, экономические кризисы и др. привели к плюрализации в сфере духовной и культурной жизни и стилей ведения быта, а так же к формированию различных субкультур. Возникшее состояние культурной дезориентации является следствием замены прежних, привычных, идеологических схем и духовных установок, в связи с чем наблюдается дисбаланс в сфере социальной стратификации общества.

Этот процесс связан с динамично нарастающими процессами маргинализации населения (мигранты, в том числе вынужденные, нищие, религиозные секты, субкультуры) и расширением зоны влияния маргинальных полей культуры, которые характеризуются своим положением на «окраинах» соответствующих культурных систем, «раздвоенностью» (амбивалентностью), возникших в результате вынужденного освоения иных социальных ролей (адаптации) в процессе разнообразных социальных, экономических и политических трансформаций [8].

Россия, как и большинство стран мира, в современных условиях подвержена влиянию различных деструктивных процессов. Межнациональная и межконфессиональная вражда, войны, острое социальное расслоение, глобальные экономические потрясения, природные катастрофы и техногенные аварии – наиболее значимые по своим масштабам источники такого воздействия – приводят к нарушениям нормального функционирования социального организма страны или региона, что в конечном итоге негативно сказывается на качестве жизни каждого конкретного человека [9].

Основным источником возникновения маргинальности большинство ученых считают процессы социальной мобильности, под которой в наиболее общем виде понимается перемещение индивида в социальном пространстве. Кроме того, в различных источниках отмечается «эволюционный» рост социальной мобильности, то есть в процессе развития человечества от поколения к поколению социальная мобильность только возрастает.

Необходимо также учитывать, что в периоды общественных, экономических, правовых и политических потрясений, происходящих в определенные этапы развития того или иного сообщества, этот рост достигает максимума. Оценка процесса социальной мобильности в такие периоды, как правило, носит двойственный характер. С одной стороны, социальная мобильность служит средством адаптации индивида или группы к изменившимся внешним обстоятельствам. Это положительная черта социальной мобильности, позволяющая человеческому сообществу, хотя и в измененном виде, существовать и развиваться далее. С другой стороны, возрастающая социальная мобильность, которая, как правило, в такие периоды носит неуправляемый, хаотичный характер, представляет возможность и для «нисходящего» социального перемещения

индивидов, что и служит основанием для возникновения или увеличения численности различного рода маргинальных групп и слоев. Социальная мобильность в данном случае представляется не как характерная черта отдельной личности, а как критерий состояния общества [10].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что динамика изменения социальной структуры общества, многоликость социальных групп маскируют процесс сущностной маргинализации населения. В преодолении маргинальности, решении проблем «социального дна» приоритетной является, с нашей точки зрения, ответственность государственной власти: разработка и реализация системной политики, призванной не допустить маргинализации слабозащищенных в социальном плане общественных групп. Необходима неотложная разработка и реализация государственной программы социально-правовой реабилитации маргиналов при участии общественных объединений и активной позиции самих социальных маргиналов. Дальнейшее отставание социо – гуманитарного знания в этом плане недопустимо, является тормозом для выработки эффективной социальной политики.

Литература

1. Алексеев, П. В. Социальная философия : учеб. пособие / П. В. Алексеев, Д. С. Лебедев. – М. : Проспект, 2007. – 156 с.
2. Банникова, Л. М. Культурная маргинальность как социально-философская проблема : учеб. пособие / Л. М. Банникова, В. Е. Дуюн. – М. : Наука, 2009. – 189 с.
3. Алексеев, С. В. Социальная маргинализация – общественный конфликт / С. В. Алексеев // Свободная мысль. – 2009. – № 10. – С. 101-113.
4. Атоян, А. И. Социальная маргиналистика. О предпосылках нового междисциплинарного и культурно-исторического синтеза / А. И. Атоян // Политические исследования. – 1993. – № 6. – С. 58-75.
5. Горбулёва, М. Б. Маргинальность как симптом срыва социальной адаптации / М. Б. Горбулёва // Высшее образование. – 2008. – №9. – С. 109-113.
6. Дальничевский, С.К. Некоторые принципы социальной стратификации / С. К. Дальничевский // Современная философия. – 2009. – №5. – С.61-67.
7. Дуевский, В. А. Государство и маргинализация / В. А. Дуевский // Свободная мысль. – 2008. – №12. – С.120-131.
8. Казаринова, И. В. Маргинальный слой: феномен социальной самоидентификации / И. В. Казаринова // Социс. – 2009. – №8. – С. 12-18.
9. Кисельникова, С.М. Тенденции изменения социальной стратификации и социальной мобильности / С. М. Кисельникова // Социс. – 2008. – № 4. – С.10-15.
10. Лигашевский, М. П. На «краю» общества / М. П. Лигашевский // Философские науки. – 2008. – №12. – С.71-86.

МОТИВАЦИЯ ОБРАЩЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА К РЕЛИГИИ

В.К. Джолдасова,

студент кафедры социологии и организации работы с молодежью

института управления, НИУ «БелГУ»,

Научный руководитель **С.Д. Лебедев,**

кандидат социологических наук,

профессор кафедры социологии и организации работы с молодежью,

НИУ «БелГУ»

Каждый человек по своей природе – существо биосоциальное. «Биологическое» в нём – это все его характеристики организма, особенности телосложения, физические способности и т.п. Эти характеристики и качества даны нам от природы, большинство из них мы не в силах изменить. Конечно, у каждого человека существуют определенные биологические особенности, но в большинстве своем мы все идентичны (2 руки, 2 ноги, туловище, голова, мозг и т.д.).

Говоря о «социальном» в человеке, мы имеем в виду его интеллектуальные способности, личностные качества, его деятельность в социуме, коммуникативные

особенности, индивидуальные черты личности и др. Всё это формируется в течение жизни, изменяется со временем. Именно наличие разума, индивидуальных и личностных черт отличают человека от других биологических существ.

«Биологическое» и «социальное» – это две стороны «медали», которые находятся в тесной связи и взаимодействии между собой. Ведь от физических качеств зависит способность к труду, активной деятельности и, следовательно, к духовному и интеллектуальному развитию.

Исходя из своей социальной природы, люди стремятся к взаимодействию друг с другом, общению. Они развивают свои коммуникативные функции, хотят быть в обществе признанными, понятыми окружающими. Но, к сожалению, это не всегда получается.

Человек, рассчитывая на поддержку в трудную минуту, обращается за помощью. Вне зависимости от того, какая требуется помощь (моральная или материальная), люди, как правило, обращаются к своим родным или близким. Но случается так, что человек не находит помощи и поддержки у близких людей. В периоды, когда в жизни было все хорошо, было финансовое благополучие, крепкое здоровье, беззаботная и почти безпроблемная жизнь, все были рядом. Но как только у человека сложились материальные сложности или проблемы со здоровьем, он остается один, наедине со своими мыслями и проблемами. Мысли иногда «съедают» изнутри. Появляется чувство одиночества и мысли о том, что никому не нужны. И в этом случае большое количество людей находят выход из сложившейся ситуации.

В основном, в таком не самом лучшем положении, подавленном настроении, состоянии отчаяния и безысходности у человека либо возникает мысль забыть о проблемах навсегда и покончить жизнь самоубийством, либо появляется вера в высшие неземные силы. Во втором случае рождается надежда на то, что все можно изменить к лучшему. Речь идет об обращении человека к Богу, к церкви. Ведь церковь являет собой единственное место, где простому человеку всегда будут рады, где поймут и помогут. Люди приходят туда в любом настроении, с любыми проблемами и готовы рассказать, что их тревожит.

Исходя из этого, можно сказать, что вера в Бога в наибольшей степени проявляется тогда, когда с людьми случается что-то плохое, когда их преследует череда неблагоприятных событий. Но это не есть правильно по отношению к Богу, это не честно и не по совести. Ведь сам Бог всегда находится рядом с нами, как говорят: наблюдает за нами «с Небес». Даже не смотря на то, что мы редко обращаемся к Богу в положительные для нас моменты нашей жизни, не благодарим Его за каждую прожитую секунду, Он всегда с нами. Возникает вопрос: почему мы становимся частыми посетителями церкви и монастырей в неблагоприятные периоды нашей жизни? Нуждающаяся в чем-либо категория людей довольно часто пребывает в церквях, часто молится и верит, что изменить жизнь к лучшему им поможет Бог. И когда жизнь налаживается к лучшему, многие продолжают ходить в храмы. Можно заметить, что богатые и успешные люди редко находят дорогу в храм, видят свои достижения исключительно заслугой их самих. Но, как только у них не все становится гладко, ищут виноватых вокруг, а иногда сетуют на Бога. К счастью, немало богатые поняли, что все подарено Богом, не смотря на то, что сами они тоже трудились. Многие нынешние благотворители осознали эту истину через боль, страдания, потери. И такие люди сейчас стали добродетелями, занимаются благотворительностью. Обстоятельства превратили их в более мудрых, милосердных по отношению к другим людям.

Обращаясь к Фонду Общественного Мнения, выяснилось, что о деятельности добровольцев в своем населенном пункте слышали 47% граждан, а уровень корпоративной благотворительности составляет 87 % [1]. Эти достаточно высокие показатели говорят о том, что большое количество людей делает добро и не все в

корыстных целях, ведь волонтерство представляет собой добровольную и безвозмездную деятельность во благо других.

Поскольку проблема веры в Бога и отношения к нему является важной, к ней обращались многие известные авторы, социологи, теологи, философы и др.

Одним из них является Бахтияр Мамедов. Он известен, как писатель, философ, член Союза писателей Азербайджана, автор книги «Философия одной души», романа «Святой Грешник». Мамедов утверждает: «Многие не верят в Бога, но в трудную минуту всегда обращаются к Нему». Это подтверждает силу Бога, Его всемогущество. Философ призывает быть «верующим, а не религиозным» и утверждает, что «вера одна – в торжество справедливости». Бог справедлив, он все рассудит, надо лишь верить в него всегда.

Автор книги «В поисках любви и счастья» О.В. Кузьмин считает, что «жизнь в вере – это значит хранить благодарность за каждый прожитый день, несмотря на обстоятельства» [2, глава 1]. Важным моментом он выделяет поиск направлений от Бога. Но отмечает, что «человек сам должен стремиться быть направленным на правильный и нужный путь». В соответствии с этим, он должен прилагать для этого 100% своих усилий. Только тогда Бог сможет с легкостью нам помогать и направлять нас.

Таким образом, мотивация обращения человека к религии, к Богу весьма понятна и обоснована. В жизни современного человека вера в Бога играет значимую роль. Он наделяет религию и Церковь, как особый институт морального регулирования, определенной мистической силой. «Эта сила способна в корне изменить жизнь человека, прибегающего к Таинствам Церкви или к духовному общению с её священнослужителями» [3, с.77].

Литература

1. Фонд Общественного Мнения [Электронный ресурс]. URL: <http://fom.ru>, (дата обращения: 22.03.2014).
2. Кузьмин, О. В. «В поисках любви и счастья» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mirboga.ru/articles/glava-1-zhizn-v-vere>, (дата обращения: 22.03.14).
3. Вера и религия в современной России. Всероссийский конкурс молодых учёных: 25 лучших исследований. – М.: «Август Борг», 2014.-352с.

ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В СЕМЬЯХ С ДЕТЬМИ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА КАК ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

О.Б. Дурандина

студент с специальности «Социальная работа»,
БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Ю.А. Гагарина»
Научный руководитель **Э.Г. Григорян**,
кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальных и гуманитарных наук
БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный
технический университет им. Ю. А. Гагарина»

В современных условиях роль семьи в формировании личности младшего школьника заключается в гармонизации внутрисемейных отношений как основного фактора адаптации и интеграции ребенка в общество. Основная роль в формировании жизненных принципов младшего школьника отводится его отношениям с окружающими. От того, как строятся детско-родительские отношения, какие интересы и ценности выдвигаются, во многом зависит поведение ребенка как внутри семьи, так и в школе. Тем самым, существует прямая зависимость между типом детско-родительских отношений и формированием личностных качеств у ребенка, так как семейная среда – это сочетание

личностных особенностей родителей, условий, в которых живет семья, и стиля воспитания.

Тема данной работы является актуальной, поскольку для младшего школьника основным примером для подражания остаются его родители, которые своими установками и методами способствуют формированию основных качеств ребенка, отражающих его поведение как со взрослыми, так и со сверстниками.

Традиционно основными институтами формирования личности младшего школьника и оказания воспитательного воздействия на него являются семья и школа. Представленные институты тесно взаимосвязаны, поскольку в структуру их компетентности заложена основная доля ответственности за гармонизацию детско-родительских отношений в семьях с младшими школьниками. Несмотря на то, что школа предоставляет широкие возможности для всестороннего развития младшего школьника, она не может обеспечить длительное воздействие на него, как это осуществляет семья. Именно поэтому, являясь традиционно главным институтом воспитания и представляя собой своеобразный микроколлектив, семья играет важнейшую роль в развитии и социализации младшего школьника. Тем самым важность семьи обусловлена заложением в ее рамках основ личности ребенка, и его практически полная сформированность перед поступлением в школу.

Однако для обеспечения полноценной гармонизации детско-родительских отношений в семьях с детьми данного возраста необходимо не только действенное функционирование семьи и школы, но и грамотная социальная политика государства, предусматривающая активизацию и реализацию работ в области детства, а также рассматривающая коррекцию детско-родительских отношений в семьях с младшими школьниками.

При рассмотрении поставленной проблемы необходимо отметить, что младший школьный возраст является одним из наиболее ответственных этапов детства ребенка, так как именно в момент поступления в школу в его жизни происходят крупные изменения, среди которых важную роль играют взаимоотношения с окружающими взрослыми и сверстниками и смена социальной среды развития. С момента поступления в школу для младшего школьника усиливается мнение окружающих его взрослых. Как правило, в данном случае центральной фигурой примера поведения и общения с окружающими для ребенка остаются его родители. Дети младшего школьного возраста полностью признают авторитет взрослого человека, почти безоговорочно принимают его оценки. Характеризуя себя как личность, младший школьник в основном лишь повторяет то, что о нем говорит взрослый. Это напрямую касается таких важных личностных образований, закрепляющихся в данном возрасте, как самооценка и формирование мотива достижения успеха [1]. Другими словами, формирование личности младшего школьника, и, как следствие этого, его поведение и отношение к окружающим зависит от жизненной позиции его родителей и выбранного ими стиля поведения относительно ребенка. Доверительность и открытость к внешним воздействиям, послушание и исполнительность создают хорошие условия для воспитания ребенка как личности, но требуют от родителей большой ответственности, внимательного нравственного контроля за своими действиями и суждениями. Родитель, являясь активной стороной в построении детско-родительских отношений, целенаправленно организует взаимодействие [2]. Однако детско-родительские отношения определяются не только отношением родителя к ребенку или ребенка к родителю отдельно, но и характером взаимоотношений в диаде «ребенок-взрослый», параметрами определения которой являются как взаимные, симметричные, так и невзаимные асимметричные отношения. Взаимные, симметричные отношения характеризуются, с одной стороны, обеспечивающим гармоничное развитие ребенка эмоциональным взаимным принятием, с другой – являющейся следствием эмоционального отвержения родителями школьника симметричной негативной установкой. Невзаимные, асимметричные отношения характеризуются, с одной стороны, являющейся результатом

нарушений семейного воспитания по типу кумира семьи односторонней родительской любви, а с другой, – односторонней привязанности ребенка [3].

Отсюда следует, что детско-родительские отношения при поступлении ребенка в школу существенно изменяются, приобретая со стороны родителей контролирующий характер, а со стороны детей – увеличение потребности в любви, поддержке и понимании [4].

Опыт проведения программ и курсов по коррекции детско-родительских отношений в различных регионах страны показывает их эффективность. Отмечается, что в семьях, принявших участие в указанных программах, устраняется источник проблем, снижается число детско-родительских конфликтов, развивается позитивное взаимодействие, желание находить выходы из трудных ситуаций, общаться за рамками собственных стереотипов. У родителей отмечается родительское принятие, признание необходимости автономии ребенка, уважение к чувствам детей, укрепление уверенности в собственных воспитательных возможностях. Данный факт свидетельствует о необходимости проведения большего количества подобных мероприятий.

Рассматривая опыт проведения мероприятий по коррекции детско-родительских отношений в масштабе страны, необходимо отметить программу «Детско-родительское системное консультирование», проведенную на базе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 97 г. Саратов» практикующими психологами, целью которой является расширение теоретических знаний и практического опыта специалистов для помощи семьям в вопросах детско-родительских отношений. Программа ориентирована на родителей, испытывающих трудности в воспитании детей младшего школьного возраста [5]. Особенностью программы является ориентация на практическую составляющую. В связи с этим программа предполагает демонстрационные разборы, активное участие слушателей в упражнениях, рассматривание трудных случаев, расширение инструментария консультанта. Структура программы содержит такие блоки, как теоретические основы консультирования – сотрудничество команды специалистов по целям и задачам консультирования семей с детьми, различные приемы и техники работы с детьми – тактика и стратегия проведения детских и детско-родительских групповых занятий, коррекция и психологическая диагностика детско-родительских отношений – организационные вопросы детско-родительского консультирования и многообразие вариантов обратной связи – условия и организация проведения детско-родительского консультирования. По окончании проведения представленной программы предполагается рациональное восприятие родителями поведения своего ребенка, принятие новых правил поведения по отношению к нему, что, в результате, будет способствовать нормализации детско-родительских отношений.

Другим примером регионального опыта коррекции детско-родительских отношений в семьях с младшими школьниками является программа «Краски жизни», проводимая Благотворительным общественным фондом «Благодать» в городе Саратов на базе школ. Основными целями программы являются пропаганда семейных ценностей и отношений, объединение родителей и детей, а также укрепление нравственного авторитета родительства и семьи. Программа рассчитана на родителей и детей младшего школьного возраста. Программа проводится на родительских собраниях классов. Начальный курс рассчитан на один учебный год и включает 8 занятий [6]. Занятия в рамках представленной программы осуществляются посредством проведения тренинговых мероприятий, направленных на подведение родителей и детей к пониманию жизненных ценностей, а именно на умение расставлять приоритеты и уделять время семье, детям. Ожидаемый социальный эффект от внедрения программы заключается в укреплении семейных отношений, улучшении детско-родительских отношений, снижении агрессивного поведения младших школьников по отношению к взрослым и сверстникам.

Анализируя региональный опыт, можно выявить эффективность мероприятий, поскольку результаты их деятельности содержат переосмысление родителями своего

поведения и увеличение желания сотрудничать с детьми, что является стимулом для улучшения детско-родительских отношений.

Детско-родительские отношения в младшем школьном возрасте являются средой, детерминирующей развитие ребенка и определяющей формирование его личности и установление контактов со сверстниками. Взаимосвязь детско-родительских отношений в младшем школьном возрасте и интеграция ребенка в новые условия имеет прямую пропорциональную зависимость, то есть при правильном выборе стиля поведения, активном участии в жизни ребенка, выборе методов воспитания и обучения со стороны родителей у детей наблюдается прилежность, дисциплинированность, принятие им правил школьной жизни. Однако, в случае игнорирования родителями своего ребенка, выбора авторитарного стиля поведения наблюдается дисгармония детско-родительских отношений, что ведет к полному отрицанию ребенком усвоения школьной программы и установления контактов с учителями и сверстниками.

Для существования представленной проблемы в городе Балаково было проведено социологическое исследование в одном из классов начальной школы, в котором обучаются 15 девочек и 10 мальчиков в возрасте 8-9 лет. Целью исследования явилось выявление отношения и стиля поведения родителей, обращающихся за помощью по вопросам воспитания детей и общения с ними. Для решения исследования нам наиболее близка позиция Варга А. Я., которая описывает родительское отношение как «целостную систему разнообразных чувств по отношению к ребенку, поведенческих стереотипов, практикуемых в общении с ребенком, особенностей восприятия и понимания характера ребенка, его поступков» [7].

Исследование представляло собой два вида опроса. В количественном опросе в ходе родительского собрания приняли участие 25 родителей (из их числа – 25 мам), чьи дети являются учениками 2^{го} класса муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7». Наиболее приемлемым для исследования поставленной проблемы в рамках количественного опроса является методика диагностики родительского отношения Варга А. Я., Столина В. В., представляющая собой психодиагностический инструмент, позволяющий выразить аспекты родительского отношения по 5 шкалам: принятие – отвержение ребенка, кооперация, симбиоз, контроль, отношение к неудачам ребенка. В результате было выявлено, что в данном классе наблюдается наличие как благополучных, так и неблагополучных семей с младшими школьниками с точки зрения детско-родительских отношений.

Рассматривая качественный опрос, необходимо отметить, что в данном случае классный руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» 2^{го} класса выступает экспертом в оценке детско-родительских отношений в семьях с младшими школьниками. Наиболее приемлемым для исследования поставленной проблемы является метод нарративного интервью, заключающийся в оценке детско-родительских отношений в семье конкретного школьника классным руководителем. На основе заданных вопросов были получены результаты относительно детско-родительских отношений в семье каждого школьника. По мнению классного руководителя, в классе преобладает количество благополучных семей с точки зрения детско-родительских отношений. Однако классным руководителем отмечается наличие и неблагополучных семей.

Был проведен сравнительный анализ качественного и количественного опросов, целью которого явилось определение неблагополучных семей с точки зрения детско-родительских отношений не только с позиции классного руководителя, но и на основе методики, проведенной с родителями. Принимая во внимание конечные результаты, полученные в ходе сравнительного анализа, можно сделать вывод, что в классе наблюдается наличие благополучных и неблагополучных семей с точки зрения детско-родительских отношений.



Рис. 1. Соотношение благополучных и неблагополучных семей

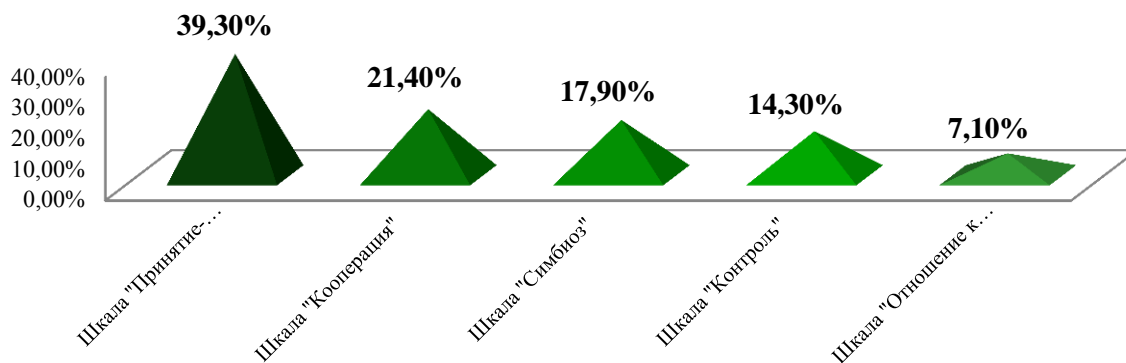


Рис. 2. Показатели родительского отношения



Рис. 3. Процентное соотношение благополучных и неблагополучных семей (экспертная оценка классного руководителя)

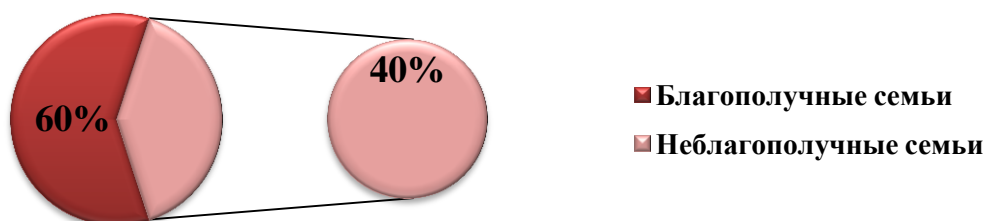


Рис. 4. Сравнительный анализ детско-родительских отношений

Поскольку гармонизация детско-родительских отношений в младшем школьном возрасте должна строиться на доверительных отношениях между родителями и ребенком, которые, в свою очередь, зависят от родительского отношения, педагогической образованности родителей, а также от желания родителей взаимодействовать с ребенком, то в связи с этим необходимо выявить абсолютный и относительный оптимумы.

Абсолютный оптимум отражает мероприятия, направленные на нормализацию детско-родительских отношений в масштабах страны. Тем самым, государство должно осуществлять следующие мероприятия, способствующие гармонизации детско-родительских отношений:

- проведение государственной политики в отношении детей в форме принятия административных, законодательных и иных мер;
- определение личности младшего школьника в законах и правах;
- обеспечение постоянного функционирования телефона доверия;
- реорганизация материально-экономической базы социальной защиты детей, включающей в себя детско-родительские отношения в семьях с младшими школьниками;
- финансирование региональных отделов по работе с детьми.

Относительный оптимум отражает мероприятия, направленные на нормализацию детско-родительских отношений в масштабе отдельного города. В данном случае относительный оптимум рассматривается в масштабе города Балаково и включает в себя следующие мероприятия:

- обеспечение эффективного функционирования отделов по работе с детьми;
- разработка региональных программ по защите прав ребенка;
- создание специальных учреждений, осуществляющих непосредственно работу с проблемными семьями.

Таким образом, абсолютный и относительный оптимумы отражают в полной мере специфику осуществления помощи при нарушении детско-родительских отношений.

Повышение уровня интереса и внимания к закономерностям детско-родительских отношений, структуре и развитию семьи, развитию личности младшего школьника в контексте семьи является одной из причин создания авторской программы.

Цель программы – коррекция детско-родительских отношений в семьях с младшими школьниками.

Задачи программы:

- преодоление коммуникативного барьера между школьным психологом/социальным работником в школе и родителями;
- обсуждение с родителями проблем в детско-родительских отношениях;
- формирование у родителей желания улучшения отношений с детьми;
- проведение ряда мероприятий, направленных на коррекцию детско-родительских отношений.

Модель внедряемой инновации:

- на базе муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» необходимо наличие кабинета для индивидуальных бесед с родителями и просторный класс для проведения группового занятия и сюжетно-ролевых игр с родителями;

- организационный статус объекта – муниципальное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа»;

- дата начала работы: сентябрь 2013.

Деятельность программы направлена на выявление причин и коррекцию детско-родительских отношений.

Основные направления программы:

- информационное (предоставление необходимой информации о детско-родительских отношениях в семье каждого школьника);

- практическое (организация консультации школьного психолога/социального работника в школе с родителями, а также возможность проведения практического группового занятия и сюжетно-ролевых игр школьного психолога/социального работника с группой родителей);

- коммуникативное (возможность личного общения классного руководителя, школьного психолога/социального работника и родителей).

Обоснование программы.

Финансовое обоснование: реализация данной программы не требует расходов, поскольку она основана на добровольности классного руководителя и школьного психолога/социального работника в школе и желании родителей.

Организационное обоснование:

- учебные классы школы;
- кадры: классный руководитель, школьный психолог/социальный работник в школе, родители.

На основе проведения исследования и выявления существования указанной проблемы предлагается проведение школьным психологом/социальным работником в школе совместно с классным руководителем ряда мероприятий на базе средней школы, которые будут способствовать коррекции детско-родительских отношений. Авторская программа ориентирована на родителей младших школьников, испытывающих трудности в детско-родительских отношениях. Количественный состав группы будет определен в процессе реализации программы, основываясь на добровольном желании родителей.

Предлагаемая программа состоит из двух блоков: основного и дополнительного. Основной блок характеризуется индивидуальной консультацией школьного психолога/социального работника в школе с родителями без присутствия младших школьников. Цель – определение на основе проведенной методики существующие в данной семье проблемы в детско-родительских отношениях, а также позицию родителей по поводу возникшей ситуации. Опыт показал, что родители не придают особого значения к возникающим проблемам в детско-родительских отношениях, поскольку считают разовое посещение школьного психолога/социального работника в школе достаточным для решения возникших противоречий [8]. Главной задачей школьного психолога/социального работника является определение и понимание вместе с родителями неправильных типов семейного воспитания, которые могут привести к серьезным проблемам в отношениях с детьми.

Дополнительный блок включает в себя занятия, проводимых в течение месяца на родительских собраниях школьным психологом/социальным работником в школе совместно с классным руководителем, и характеризуется двумя направлениями:

1. проведением тренингового занятия с родителями, направленного на улучшение детско-родительских отношений.
2. проведением сюжетно-ролевых игр с родителями по результатам тренингового занятия.

Ожидаемые последствия от реализации программы:

- осознание родителями стиля поведения по отношению к ребенку;
- создание атмосферы доверия, ответственности и искренности со стороны родителей к своему ребенку;
- гармонизация детско-родительских отношений;
- исключение в дальнейшем возникновения подобных ситуаций в детско-родительских отношениях.

В завершении проделанной работы можно подвести итог, что проведенное на базе муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» эмпирическое исследование выявило наличие семей с младшими школьниками с нарушениями в детско-родительских отношениях. Учитывая особенности младшего школьного возраста, являющихся ключевыми моментами формирования личности ребенка, отмечается необходимость преодоления сложившейся ситуации. В связи с этим на основе проведенного исследования и с учетом функциональных возможностей школы была составлена авторская программа коррекции детско-родительских отношений в семье с младшими школьниками, успешная реализация которой требует совместных усилий родителей, школьного психолога/социального работника в школе, а также классного руководителя.

Детско-родительские отношения в младшем школьном возрасте определяют важное значение внутрисемейных отношений в формировании личности школьника. От того, как складываются отношения между родителем и ребенком, какой стиль воспитания присутствует, зависит школьная жизнь ребенка. Неадекватные отношения с родителями влияют на возникновение у ребенка различных отрицательных черт личности, понижающих уровень усвоения школьной программы и адаптации. Также родительское отношение к ребенку является механизмом, оказывающим значительное влияние на отношение детей к сверстникам и другим людям.

Реализация предложенной программы будет способствовать созданию атмосферы доверия и искренности между родителем и ребенком, а также исключению возникновения подобных ситуаций. Детско-родительские отношения в семье с младшими школьниками как проблемная ситуация в городе Балаково получит возможность измениться в лучшую сторону, если сделать предлагаемую программу серийной и регулярной и распространить полученный опыт среди других образовательных учреждений начального образования.

Литература

1. Лисина, М. И. Семья и личность младшего школьника. – М.: Просвещение, 2009. – С. 76.
2. Федотов, А. Ю. Психология семейных отношений. – СПб.: Питер, 2011. – С. 123.
3. Лубовский, Д. В. Психология детско-родительских отношений в младшем школьном возрасте. – М.: Смысл, 2011. – С. 101.
4. Божович, Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. – М.: Просвещение, 2010. – С. 245.
5. Карабанова, О. А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования. – М.: Гардарики, 2012. – С. 136.
6. Селиверстова, Н. Я. О контакте родителей с детьми младшего школьного возраста // Вопросы психологии. – 2011. – №1. – С. 25.
7. Самсонова, Е. В. Влияние семейных отношений на общение детей младшего школьного возраста // Психолог в школе. – 2010. – №3. – С. 44.
8. Быкова, М. В., Смирнова, Е. О. Исследование структуры и динамики родительского отношения // Вопросы психологии. – 2010. – №3. – С. 5.

АНАЛИЗ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ РОДИТЕЛЬСТВА В МОЛОДЫХ СЕМЬЯХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

О.В. Есикова,

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью института
управления, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **А.В. Кисиленко,**

ст. преподаватель кафедры социологии и организации работы с молодежью,
НИУ «БелГУ»

Институт родительства и семьи является социальной основой любого государства. Однако со времени становления мануфактурного производства этот институт подвергается все большим негативным изменениям, которые резко возросли после тотального включения в общественное производство не только мужчины, но и (все в большей степени) женщины.

В демографическом отношении Россия имеет такие же проблемы, что и многие другие страны Европы. Но существуют особенности кризиса российской демографии и семьи, сформировавшиеся под влиянием исторических событий нашей страны (войны, революции, экстремальность климата):

- ухудшение экономического положения семьи;
- уменьшение государственной поддержки семьи;
- понижение роли семейных ценностей и традиций, преемственности поколений;
- резкое ослабление отцовского начала семьи;
- в критическом положении находится роль женщины как матери;

- трагические масштабы принимают сиротство и детская беспризорность;
- резкое ухудшение состояния детского здоровья.

Молодому поколению пришло время задуматься о будущем своих семей, об ответственном материнстве и отцовстве – сознательном родительстве [1].

Исследований родительства в России непропорционально мало в сравнении с высокой потребностью в них не только в связи с трансформацией брака и дальнейшим развитием отрасли социологии семьи, но и исходя из практических задач разработки федерального и регионального законодательства, совершенствования социальной политики.

Таким образом, актуальность темы обусловлена новыми тенденциями в развитии института родительства в России в изменившихся социальных и экономических условиях. Эти тенденции связаны как с воздействием глобальных экономических и социокультурных процессов, так и с особенностями изменения российского общества. Теоретическая и практическая актуальность поставленной проблемы в рамках социологической науки состоит в том, что родительство как фактор, влияющий на устойчивость семьи, необходимо исследовать с помощью комплексного подхода. Разработке этой проблемы и посвящено данное исследование.

Теоретический анализ литературы по данной проблематике позволил нам выдвинуть ряд гипотез:

1. Любовь к партнеру и желание создать семью – основная причина вступления в брак.
2. Оптимальный возраст для рождения первого ребенка, по мнению наибольшего числа респондентов, от 24 до 27.
3. Большинство респондентов считают материнство долгом каждой женщины.
4. Нехватка материальных средств – одна из основных причин нежелания иметь в семье более одного ребенка.
5. Воспитанием детей должны заниматься оба родителя в равной мере.
6. Представления молодежи о родительстве в большей степени зависят от его образа в родительской семье и социокультурных стереотипов.
7. По оценке половины респондентов, родители должны материально обеспечивать своего ребенка до момента получения профессии.
8. По мнению основного количества опрошенных, добровольная бездетность – это лишение познания себя радости родительства.

Итак, в ходе пилотажного исследования было опрошено 50 респондентов – из них 25 женщин и 25 мужчин. Сразу необходимо отметить возрастную градацию, разделяющую опрошенных на три возрастные группы: 18-22, 23-26, 27-30 лет. Большую часть респондентов составляет молодёжь – 18-22 года (38%); незначительно отстают мужчины и женщины в возрасте 27-30 лет (34%), меньшая же часть приходится на возрастную категорию от 23 до 26 лет (28%). Что касается семейного положения, то 86% респондентов находятся в официально зарегистрированном браке.

История семейных отношений знает различные мотивы вступления в брак: династийные браки; экономические союзы; дето-центрированные семьи [2]. Современные браки основаны, главным образом, на свободном выборе супруга, на собственных чувствах и личном решении. В диаграмме 1 представлен анализ причин, детерминирующих вступление в брак.

На основе полученных данных можно выделить основной мотив вступления в брак в молодом возрасте, а именно: любовь к партнеру и желание создать семью (52%). Таким образом, гипотеза: «Любовь к партнеру и желание создать семью – основная причина вступления в брак» подтверждена. Далее располагаются такие варианты как приобретение определенного социального статуса/«положения в обществе» и беременность/рождение ребенка – по 14%. Чуть меньше набрал ответ «желание быть более самостоятельным/ной и обрести независимость от родителей»(10%). Среди других вариантов ответа, не

содержащихся в анкете, один респондент указал основной причиной вступления в брак следующую: «хотелось своего личного праздника». На основе этих результатов можно говорить об увеличении доли индивидуальной свободы и индивидуальных предпочтений в процессе выбора брачного партнера и при заключении брака. Предположительно это может расцениваться как положительная, стабилизирующая брак тенденция. Но при этом не следует считать, что юноши и девушки полностью независимы в своем выборе от родителей и ближайшего социального окружения. Родительское программирование в области выбора брачного партнера сохраняется. Оно становится менее откровенным, в связи с этим – менее осознаваемым, и это может в большей степени способствовать формированию внутриличностных конфликтов.

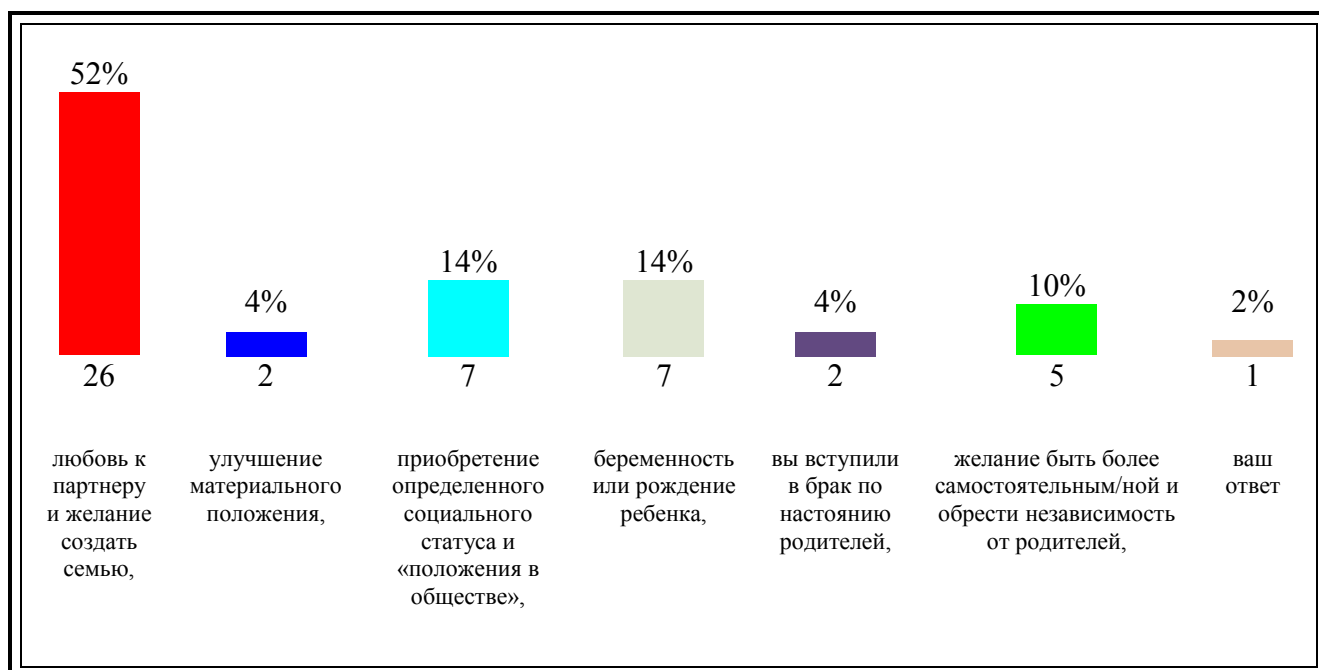


Диаграмма 1. Основная причина вступления в брак

Затем респондентов просили назвать оптимальный возраст для того, чтобы стать родителем. 65% оптимальным возрастом для рождения первого малыша считают промежуток от 24 до 27 лет. Интересно, что мнения и женщин, и мужчин, в этом вопросе сходятся – 67% женщин и 63% мужчин выразили уверенность, что деток лучше всего рожать после 24-хлетнего возраста. Таким образом, мы полностью подтвердили гипотезу: «Оптимальный возраст для рождения первого ребенка, по мнению наибольшего числа респондентов, от 24 до 27». 21% всех опрошенных называют оптимальным для рождения первенца возраст от 28 до 34 лет, 9% уверены, что рожать его стоит в возрасте 18-23 лет. Один единственный процент респондентов выступил за то, чтобы обзавестись детками в 35, а то и в 40 лет. Также 1% опрошенных уверен, что стать родителями в первый раз не поздно и после 40 лет.

Что касается количества детей в семьях респондентов, то выяснилась такая градация: половина всех опрошенных имеет одного ребенка; 38% – двоих детей; многодетные семьи всего у 12%. Причем отвечающие не собираются останавливаться на достигнутом и планируют пополнить свою семью. Так 18% респондентов хотят осуществить пополнение уже через год, 26% – через 2-3 года, 28% – через 4-5 лет. 22% опрошиваемых не планируют рождение еще одного ребенка.

Исходя из результатов, можно сказать, что подавляющее большинство респондентов как среди мужчин, так и среди женщин в возрасте от 18 до 30 лет хотели бы в своей семье иметь как минимум двоих детей. Однако достижению желаемого количества детей в современных семьях препятствует ряд причин. Прежде всего, опрошиваемые называли материальные (36%) и жилищные проблемы (22%), состояние

здоровья (12%) и семейные проблемы (8%). Почти равный процент получили такие причины как нехватка времени и карьерный рост. Таким образом, гипотеза «Нехватка материальных средств – одна из основных причин нежелания иметь в семье более одного ребенка» подтвердилась.

Несмотря на ряд проблем и определенные хлопоты, связанные с рождением детей, большинство респондентов указало родительство, как обязательное условие полноценно прожитой жизни (62%).

Для чего вообще женщины рожают детей? Исследования показывают, что здесь встречаются разные мотивы, основные из них:

1) достичь желаемого социального и возрастного статуса (я – взрослая, самостоятельная женщина, занимающая определенное положение в обществе, имеющая право на соответствующее отношение к себе в семье и обществе);

2) удовлетворение модели «полноценной жизни»;

3) стремление продолжить себя, свой род;

4) реализация своих возможностей (воспитать ребенка, передать ему свои знания, жизненный опыт, научить, и т.п.);

5) решение своих жизненных проблем (заклучить или укрепить брак, доказать себе и другим, что я способна рожать и быть матерью, спастись от одиночества, обрести помощника в старости, поправить здоровье и т.п.);

6) любовь к детям (самый сложный мотив, в котором сочетается удовольствие от общения с ребенком, интерес к его внутреннему миру, умение и желание способствовать развитию его индивидуальности, осознание того, что ребенок станет самостоятельным, «не моим», будет любить других и т.п.).

Для начала мы предложили респондентам ответить на вопрос «Зачем нужны дети?», и вот какие результаты мы получили: для 38% респондентов дети – это продолжение рода; для 28% – одна из главных целей в жизни. Остальные результаты по этому вопросу представлены в диаграмме 2.

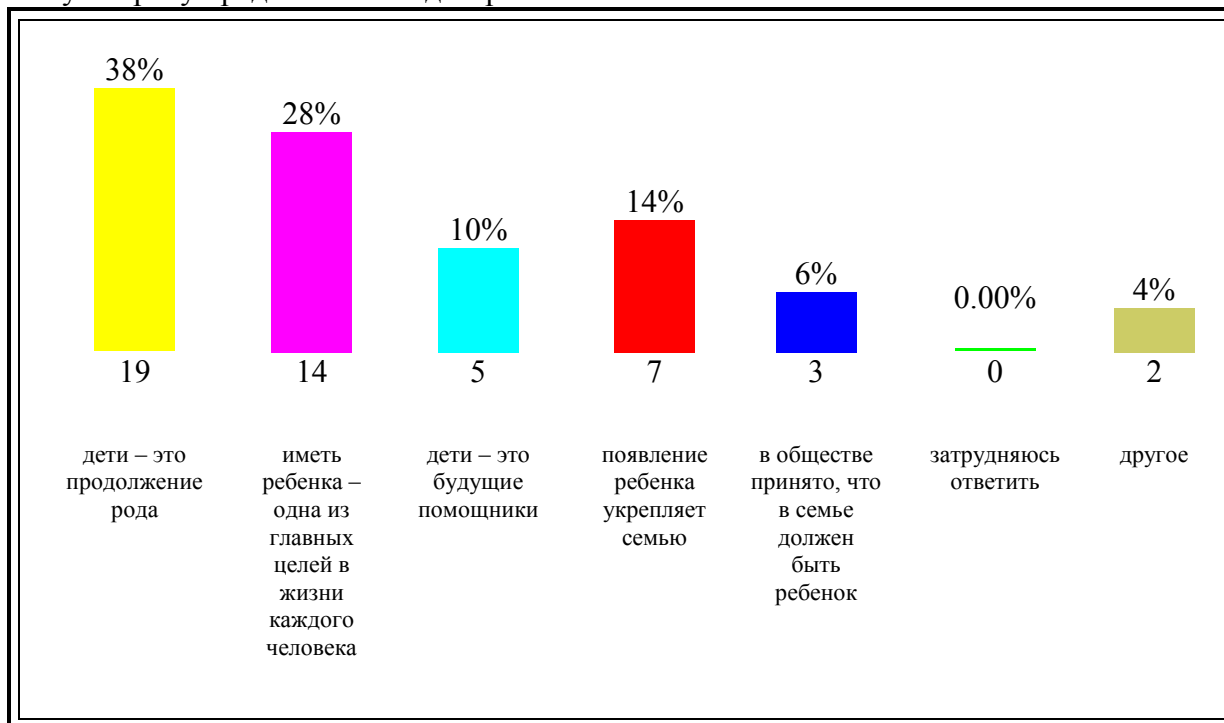


Диаграмма 2. Зачем нужны дети?

Этой же теме касался другой вопрос «Как Вы думаете, почему человек стремится к рождению и воспитанию детей?». Подавляющее количество опрошенных (62%) указали, что рождение и воспитание детей – способ укрепления взаимоотношений в семье; 20% – что это настоящая потребность, биологический инстинкт. Лишь 12% респондентов

отметили, что никакого стремления нет, «просто так случается».

Результаты многих опросов показывают, что большинство россиян, независимо от возраста, пола и уровня благосостояния, склонны считать материнство «самой важной профессией женщины». Мы же задали респондентам немного иной вопрос «Считаете ли вы, что материнство является главной ролью в жизни женщины?», его результаты были таковы: больше половины опрошенных ответило утвердительно – 62% (в равной доле мужчины и женщины), не согласилось с таким высказыванием 26%. Таким образом, гипотеза: «Большинство респондентов считают материнство долгом каждой женщины» подтверждена.

Далее мы рассмотрели отношение к такому явлению, как добровольная бездетность (отсутствие детей и сознательное нежелание когда-либо иметь их). Результаты показали, что 34% респондентов чувствуют жалость к людям, отказавшимся иметь детей, считают, что они многого себя лишают. Большой процент и тех, кто нейтрально относится к этому явлению или попросту не задумывается об этом (32%). 20% высказались о добровольной бездетности положительно, т.е. любой человек имеет право на выбор, это личное дело каждого. Губительной для общества данную тенденцию признали только 14% респондентов.

На перекрестный этому вопрос об отношении респондента к утверждению «Сейчас я не представляю своей жизни без моего ребенка (детей)» результаты оказались такими: большинство опрошенных (79%) согласилось с утверждением и считают, что их семьи без детей были бы неполноценными. Таким образом, гипотеза «По мнению основного количества опрошиваемых, добровольная бездетность – это лишение познания себя радости родительства» подтвердилась лишь частично.

Теперь следует перейти к вопросам о воспитании детей в семьях. Проблемы семейного воспитания могут стать глобальными проблемами того общества, в котором нам предстоит жить. Если мы плохо воспитываем своих детей или вообще стараемся переложить заботу о них на чужие плечи, – мы своими руками строим себе будущее, в котором нас будут окружать, может быть, успешные и деловые, но равнодушные люди.

На вопрос «На что Вы опираетесь, прежде всего, в воспитании собственных детей?» получены такие результаты: более половины опрошенных (58%) в воспитании собственных детей опираются на собственное мнение в конкретной ситуации, 14% респондентов – на принятые в обществе нормы и правила; для 28% основа воспитания детей – опыт их родителей. Следовательно, гипотеза: «Представления молодежи о родителе в большей степени зависят от его образа в родительской семье и социокультурных стереотипов» не подтвердилась. Таким образом, мужчины и женщины в возрасте 18-30 лет скорее не хотели бы строить свою семью по образу и подобию семьи своих родителей.

Здесь нужно добавить, что стиль воспитания хоть и важен, но не первостепенен. Главное, что большинство родителей в нашей стране хорошо понимают свою ответственность за воспитание детей, уделяют им много времени и внимания. Особенно большое внимание детям уделяют женщины, матери. Воспитание детей – это самая почетная и ответственная обязанность матери. Но не менее важную роль играет и отец. Отец, который не занимается воспитанием детей или воспитывает их плохо, не выполняет своего гражданского долга. Кто же в большей степени должен заниматься воспитанием ребенка? Этот вопрос мы и задали нашим респондентам. Оказалось, что 36% молодых отцов (и 33% матерей) считают, что воспитанием детей супругам следует заниматься совместно. Большинство же – 56% мужчин и 50% женщин отводят воспитательные функции женщине-матери. Только 6% мужчин и 15% женщин отводят исполнение этой роли мужчине. В равной мере, и мужчины и женщины, выбрали такой вариант ответа, как «бабушка/дедушка» (по 2% соответственно). Это говорит о том, что мужчины предпочитают заниматься материальным обеспечением семьи, а ответственность за воспитание детей возлагают на свою супругу. Гипотеза «Воспитанием детей должны

заниматься оба родителя в равной мере» на основании этих данных не была подтверждена.

Однако нельзя забывать, что детей должны воспитывать не только отец и мать, но и остальные члены семьи. Ведь только слаженность и организованность всего семейного коллектива являются важным условием правильного воспитания детей в семье. Поэтому мы решили узнать у респондентов, какое участие принимают именно бабушки и дедушки в воспитании детей. На вопрос «Ваши родители принимают (или принимали) участие в воспитании Вашего ребенка (детей)?» 24% опрошиваемых ответили положительно; 14% ответили, что их родители не принимали никакого участия; в семьях большинства отвечающих (62%) – родители участвуют в воспитании детей время от времени. Результаты показывают, что в современных молодых семьях участие бабушек и дедушек в воспитании детей необходимо, хоть и не постоянно.

При совместном проживании с родительской семьей, вызванном, как правило, экономической слабостью молодой семьи, родители часто оказывают значительную материальную и отчасти моральную поддержку детям, надеясь, что последние при необходимости и поступят по отношению к ним должным образом. При этом ожидания детей и родителей относительно баланса оказания и получения помощи и благодарности могут не совпадать.

Итак, мы задали вопрос респондентам: «Должны ли родители вообще принимать участие в делах молодой семьи?». Из ответов видно, что основной процент современной молодежи (62%), как среди мужчин, так и среди женщин считает, что родители должны помогать только по просьбе своих детей. Таким образом, можно проследить тенденцию того, что раздельное проживание вновь образовавшейся молодой семьи от семьи родительской в настоящее время считается нормальным и желательным. Это вероятно объясняется тем, что в случае невозможности для молодой семьи отдельного от родителей проживания обостряются проблемы межпоколенной совместимости. Центральными в таких семьях часто становятся не экономические вопросы или адаптация супругов друг к другу, а определение границ семьи и взаимоотношения с обеими родительскими семьями. Молодые люди не могут найти приемлемый диапазон близости в отношениях со своими родителями и родителями супруга.

Хвалить или ругать? Не реагировать? Поощрять или наказывать? Эти вечные проблемы всегда будут остро стоять в семье. Говоря о воспитании, нельзя не затронуть тему физического наказания детей. Респондентам был предложен вопрос «Считаете ли вы допустимым физическое наказание детей в семьях?». Поровну (по 30% опрошиваемых) выбрали варианты ответов «нет, без физических наказаний можно обойтись» и «считаю допустимым только в качестве крайней меры». 18% допускают физическое наказание до определенного возраста детей, а 16% отвечающих вообще не могут без этого обойтись.

Статья 63 Семейного кодекса РФ гласит, что родители имеют право, обязаны воспитывать своих детей, и несут за это ответственность. Они должны заботиться о здоровье, физическом, психическом, духовном и нравственном развитии своих детей. Родители также обязаны обеспечить получение детьми основного общего образования и создать условия для получения ими среднего (полного) общего образования[3]. На основании этого, мы задали респондентам вопросы об ответственности за детей. Результаты вопроса «Как Вы считаете, до какого времени родители должны материально обеспечивать своего ребенка?» таковы: 36% намерены обеспечивать своих детей до получения профессии; 30% – до момента обретения материальной независимости. Наименьшее количество респондентов (10%) обязуются обеспечивать детей до момента вступления в брак. Полная же ответственность родителей за своих детей, по мнению большинства опрошиваемых (77%), прекращается по достижении детьми совершеннолетия. Таким образом, гипотеза: «По оценке половины респондентов, родители должны материально обеспечивать своего ребенка до момента получения профессии» подтвердилась лишь частично.

Сопоставив данные, полученные в результате проведенного исследования, можно сделать следующие **выводы**:

1. Современная молодежь не отвергает значимость официальной регистрации брачных отношений. Но также не исключается и существование таких людей, которые не считают ее обязательным условием своей жизни. Брак стал более свободным от обязательств, и такое явление, как гражданский брак, получило достаточное распространение и одобрение в молодежной среде.

2. Более половины опрошенных, как мужчин, так и женщин, выделяют определяющим фактором – любовь к партнеру, что свидетельствует о доминировании в молодых семьях романтической модели брака, ориентированной на позитивные переживания и интимно-личностные отношения.

3. Оптимальный возраст рождения первого ребенка, по оценке респондентов, нельзя назвать ранним. Мнение, что ребенка нужно рожать в более зрелом возрасте, вероятно, связано с низким уровнем жизни; с социальной нестабильностью в стране и отсутствием поддержки со стороны государства.

4. Репродуктивные установки молодых семей (желание большинства иметь 1-2 ребенка) выглядят разумным балансом между личными интересами и благополучием семьи, однако они явно недостаточны для решения социальной задачи прироста населения России.

5. По мнению большинства респондентов родительство является обязательным условием полноценно прожитой жизни, рождение ребенка – высшее, духовное предназначение женщины, ее долг, осознание которого обязательно и само по себе является причиной стремления женщины рожать.

6. Результаты ответов по вопросам о добровольной бездетности свидетельствуют о довольно лояльном отношении российской молодежи к этому явлению и об отсутствии четкой репродуктивной позиции. Вероятные причины этих фактов, связаны с недостаточным уровнем личной ответственности и морально-нравственного сознания, а также с ослаблением влияния родительской семьи и недостатками в государственной идеологии по данному вопросу.

7. В настоящее время родительские семьи не являются примером для семей своих собственных детей, которые предпочитают выстраивать жизнь по новым образцам, отказываясь от традиционных моделей поведения в браке и прерывая культурную преемственность.

8. Современные молодые люди не разделяют традиционный взгляд о жесткой дифференциации гендерных ролей и доминирующей женской роли в воспитании детей.

9. Супруги готовы принимать помощь от своих родителей, но при этом избегают постоянного вмешательства с их стороны в свою семью, сохраняя необходимую дистанцию и свободу действий.

10. Анализируя результаты вопросов о наказании, нужно отметить, прежде всего, заметную долю тех, кто допускает применение к детям физических наказаний. Доля мужчин, считающих недопустимыми любые физические наказания детей почти в 2 раза ниже, чем придерживающаяся такого мнения доля женщин. Причем это явление характерно для всех возрастных групп.

В заключении нужно сказать, что современная семья представляет собой продукт социальной эволюции. Эпоха сменяла эпоху, менялась культура, менялось мировоззрение и ценностные ориентиры. Вместе с ними изменялись и отношения между мужем и женой, положение женщины, отношение родителей к детям, а детей к родителям. Но, несмотря на все изменения, которые коснулись семью, существенно этот социальный институт не изменился и продолжает оставаться одним из самых важных для человека институтов общества, в котором главным условием для образования и развития семьи бескомпромиссно остается любовь!

Литература

1. Борисов В. Н. Брачность и рождаемость в России: демографический анализ / В. Н. Борисов, А. С. Синельников. – М., 2005. – 129 с.
2. Гурко Т. А. Вариативность представлений в сфере родительства / Т. А. Гурко // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 13-18.
3. Девярых С. Ю. Феномен родительства: социально-психологический аспект / С. Ю. Девярых. – Витебск, 2005. – 104 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

А.С. Зверева

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель *С.Д. Лебедев*
кандидат социологических наук,
профессор кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»

В современном обществе жизненные успехи личности во многом определяются ее профессиональным выбором. Очевидно, что процесс социально-трудового самоопределения каждого отдельного индивида, хотя и зависит от общих социально-экономических условий, но далеко не на прямую. Кто-то уже в подростковом возрасте вполне созрел для полноценного включения в общество, а кто-то и в 35 лет остается во всех отношениях инфантильным.

Проблема выбора профессии действительно требует более пристального внимания к исследованию этого процесса, в целях своевременного разрешения возникающих несоответствий между потребностями и возможностями общества на каждом конкретном этапе развития и реально существующими интересами молодежи, а именно анализа престижа профессий, профессиональных склонностей молодежи.

Как известно, молодежь – это большая внутренне дифференцированная социально-демографическая группа, занимающая особое место в социально-экономической подсистеме общества, определяемое социальными и психологическими чертами молодых людей, их экономическим положением и социальным статусом, уровнем образования и профессиональной подготовки, определенной степенью социально-трудового, личностного и профессионального самоопределения [1].

Профессиональное самоопределение представляет собой процесс постепенного развития человека как субъекта труда, формирования системного знания о мире труда, о многообразии и единстве профессий, формирования положительной трудовой направленности, практических умений и навыков общественно полезной деятельности, приобщения к профессиональной группе.

Начать взрослую самостоятельную жизнь с пособия по безработице – вряд ли об этом мечтают нынешние студенты высших учебных заведений России. По официальной статистике, 90% выпускников школ получают высшее образование [2]. Так же статистика гласит о том, что 39% безработных, зарегистрированных на бирже, не старше 35 лет [3]. Каждый третий из них – с высшим образованием.

В чем причина безработицы среди молодежи? Как выяснилось, проблема даже не в отсутствии работы, а в том, что имеющиеся вакансии не всегда устраивают молодых людей: или работа непрестижная, или за нее мало платят.

На процесс профессионального выбора молодежи оказывают воздействия различные факторы, которые можно условно разделить на две группы: внутренние и внешние.

К внутренним факторам относят всё, что связано с построением личности: жизненные установки, общие представления о престиже профессий, личностный потенциал, ценностные ориентации и др.

К внешним факторам влияния относят: традиции, социальный статус семьи, группы сверстников, материальное положение, образовательные учреждения, общественные и религиозные объединения, влияние политических партий, государство, состояние экономики, общественное мнение в целом, СМИ и т.д.

Среди всех факторов влияние на профессиональный выбор молодёжи необходимо отметить не всегда полезную роль средств массовой информации. Существует множество примеров из истории и современной жизни, когда созданный СМИ образ той или иной профессии оказывал решающее влияние на выбор вида профессиональной деятельности человека. Так, профессия строителя воспринималась как романтическая, когда строили Байкало-Амурскую магистраль. И даже в песнях и фильмах тех времён прославлялась профессия строителя. Стоит вспомнить и то, как тысячи мальчишек мечтали стать космонавтами после того, как в 1961 году Юрий Алексеевич Гагарин совершил первый в мире полёт в космическое пространство.

Но помимо выбора профессии, средства массовой информации влияют и на то, как будет выполняться работа по профессии. Если в 30-70 гг. XX в. пропагандировалось и культивировалось стахановское движение и подобный ему ударный труд, что оказывало влияние на результаты труда населения всей страны, то к концу XX в., а также до настоящего времени СМИ легализовали идею о том, что можно получить «все и сразу», не прикладывая при этом много усилий.

Современная молодёжь, выбирая профессию, всё больше ориентируется на высокий доход, хотя некоторую часть молодёжи интересует возможность наиболее полной творческой реализации. Можно предположить, что именно из этой молодёжи выходят те, кто готов уехать из России на Запад, где существуют условия лучшие для карьеры.

Анализ литературы по данной теме показывает, что социологических исследований, по данной теме, проводилось достаточно, чтобы делать соответствующие выводы.

Так, по данным опроса Фонда «Общественное мнение», на вопрос «что лучше выбирать профессию, которая тебе нравится, даже если платят немного, или лучше выбирать профессию, которая обеспечивает достойный доход, даже если она не очень нравится» 39 % опрошенных ответили, что «Лучше выбрать профессию, которая нравится»; 52% – «Лучше выбрать доходную профессию»; 9% – «Затрудняются ответить на этот вопрос»[4].

Выступает проблема нехватки врачей, инженерно-технических работников, учителей для модернизации, а молодёжь в основном стремится поступить на юридические, экономические, управленческие специальности, полагая, что именно в этих сферах больше престижа и больше дохода. Другой проблемой является низкая востребованность специалистов таких профессий, которые выбраны по интересу, к переменам, креативности, стремлению к чему-то новому. Они сталкиваются с тем, что в реальной жизни для них нет места. Это зачастую пагубно влияет на молодёжь, которая оказывается в такой ситуации и влечет за собой определённые последствия: разочарование, депрессии, употребление алкоголя и др.

Это подтверждает исследование, проведенное в старших классах С.И. Капицей (Санкт-Петербург, 2007 г.) [5]. Анализ анкетирования свидетельствует, что у молодёжи присутствует устойчивый интерес к управленческим специальностям, сфере коммуникаций и информационных технологий. При этом следует отметить, что свыше 40% школьников готовы работать по рабочей профессии, но с высокой заработной платой. А более половины опрошенных ещё не определились с выбором будущей профессии, это

связано, скорее всего, с тем, что число возможных профессий увеличилось и старшекласснику психологически сложнее сделать свой выбор.

У большинства старшеклассников преобладает промежуточный тип жизненных планов (выбор профессии пока не сделан); у 47,3% одиннадцатиклассников и 41,2% девятиклассников сформировался конкретный жизненный план (профессия выбрана).

Анализ результатов исследований известных российских социологов – Д. Константиновского, В. Шубкина, Г. Мкртчяна показывает, что в современной России профессиональная ориентация переживает серьёзный кризис.

Профориентационные программы обучения учащихся должны включать: 1) содержание и требования различных профессий; 2) проведение профориентационных тестирований; 3) поддержание связи «школа-вуз».

Профессионализация личности – процесс достаточно длительный, имеющий психологическое сопровождение. Можно выделить его основные этапы: профессиональное самоопределение, затем идет профессиональный отбор, профессиональная подготовка, период адаптации к профессиональной деятельности; после этого начинается сама профессиональная деятельность. И практически всю жизнь необходимо работать над поддержанием требуемого уровня профессионального мастерства, совершенствованием, пополнением знаний.

К основным ошибкам, которые молодежь делает при выборе профессии, относят:

1) Профессиональные намерения выпускников не соответствуют реальному положению на рынке труда.

2) Наиболее привлекательными для выпускников школы являются профессии юриста и экономиста, несмотря на то, что рынок труда перегружен данными специальностями.

3) Рабочие специальности не пользуются популярностью у старшеклассников, несмотря на то, что они востребованы на рынке труда.

Большинство выпускников уверены, что для того, чтобы устроиться на хорошую работу необходимо иметь высшее образование.

4) Выпускники школы выбирают профессию, руководствуясь высокой заработной платой и престижностью профессии, а не для того, чтобы реализовать свои способности.

5) Большинство выпускников выбирают профессию под влиянием родителей и друзей, которые не всегда имеют достаточно знаний о том, какие профессии востребованы на рынке. Влияние педагогов на выбор профессии выпускниками минимально [6].

При выборе профессии необходимо:

1. Изучить как можно больше профессий, выявить, какие профессии и специальности нужны в регионе, в котором проживает выпускник.

2. При помощи учителей и других специалистов изучить свои профессиональные способности и возможности.

3. Выбрать наиболее привлекательную и подходящую профессию и изучить ее подробно.

4. Найти возможность практически попробовать свои силы в этой профессии, выполнить профессиональные пробы, творческие проекты.

5. Сравнить полученные знания о профессии со своими профессиональными возможностями, посоветоваться с родителями, учителями, врачами, при возможности получить квалифицированную профконсультацию.

6. При соответствии своих возможностей требованиям профессии определить способ приобретения данной профессии, изучить возможности профессионального роста, выбрать профиль обучения в старших классах (если планируется продолжение обучения в школе) или подготовиться к поступлению в профессиональное учебное заведение.

7. При отсутствии такого совпадения изучить и реализовать запасной вариант профессионального самоопределения.

8. Выбрав для себя будущую профессию, проявить волю и настойчивость в реализации профнамерений и в овладении профессией в совершенстве.

Нам кажется, что получив образование, мы знаем всё, что надо для жизни. Однако часто оказывается, что человек мало знает о себе, своих собственных творческих возможностях, не умеет сохранить свое здоровье, не управляет настроением, душевными состояниями; ошибается в выборе стратегии жизни, ценностных ориентиров. Представляется, что человек запрограммирован на постоянную эволюцию, совершенствование, и если эта его биосоциальная программа не реализуется, наступают сбои: болезни, хронические стрессы, депрессивные состояния. Выбор профессии и направления в получении образования – это работа на будущее, предопределяющая творческий потенциал человека, общества, цивилизации, создающая мировоззренческие, поведенческие, экономические и нравственные приоритеты.

Литература

1. Латыш, Л. Б. К проблеме управления адаптацией молодёжи // Право и образование. Вып. № 2. – М.: Современная гуманитарная академия, 2007. – С. 119-130.
2. <http://www.ug.ru/news/10261>
3. <http://www.delfi.lv/biznes/bnews>
4. <http://fom.ru/Rabota-i-dom/10942>
5. Капица, С. И. Механизмы профессионального самоопределения молодёжи // Известия Российского государственного университета им. А. И. Герцена. Вып. № 110. – СПб.: 2009. – С. 272-273.
6. Володина, Е. Профессиональное самоопределение [Электронный ресурс] // ПскоВики. – <http://wiki.pskovedu.ru/index.php/>

ИНТЕРНЕТ КАК СРЕДСТВО КОММУНИКАЦИИ

В.В. Игнатченко

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **С.Д. Лебедев**
кандидат социологических наук,
профессор кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления НИУ «БелГУ»

В настоящее время Интернет является неотъемлемым элементом развития политической коммуникации в современном обществе. Интернет существует как в качестве средства обеспечения политического процесса, так и эффективного инструмента политической коммуникации. Вместе с тем данная тема приобретает все большую значимость. Она связана с тем, что наблюдаемое быстрое развитие Интернета как средства политической коммуникации позволяет осуществлять эффективное виртуальное взаимодействие коммуникантов как друг с другом, так и с политическими структурами.

Политика, как и любая сфера человеческой деятельности, изначально содержит в себе коммуникационное начало, которое проявляется в конкретно-исторических формах взаимодействия, «общения» различных субъектов политики – индивидов, социальных групп и выражающих их интересы институтов по поводу установления, функционирования и изменения власти в обществе.

Известное выражение «кто владеет информацией, тот владеет миром» сегодня приобретает важнейшее значение – информация становится не только основой коммуникации, но и началом общественных отношений, в том числе и в политике.

Потребности политической системы в средствах коммуникации прямо зависят от ее функций в обществе, численности агентов политики, способов принятия политических решений, размеров государства и других факторов [1].

Региональный перечень Интернет – коммуникаций представлен такими основными коммуникаторами, как ведущие политические силы регионов – органы государственной власти, политические партии, наиболее крупные общественно-политические объединения, средства массовой информации, информационно-аналитические агентства, политические лидеры и соответственно возрастающей независимой аудиторией Интернета.

Функции политической коммуникации в сети Интернет носят универсальный характер: им присуще распространение и хранение информации, политический пиар, обеспечение дискуссий и обсуждений решения социально-политических проблем региона, организация внутри коммуникационной деятельности [2].

Официальные сайты законодательных органов власти обеспечивают, в первую очередь, прозрачность работы парламентских структур, информируют общественность о принятых законодателями решениях, законах, постановлениях. При этом немногие из сайтов региональных парламентов обеспечивают необходимой информацией и связью самих законодателей, зачастую не имеющих возможности постоянного доступа к внутренним серверам органа власти, на которых размещаются тексты законопроектов, заключения юристов, правовые базы данных и т.п. документация, необходимая при законотворческой работе.

Интернет стал одним из наиболее динамично развивающихся явлений современного общества, хотя и появился относительно недавно. С ростом его аудитории Интернет становится средством глобальной коммуникации, перешагивая при этом через национальные границы и объединяя мировые информационные ресурсы в единую систему.

Сегодня интернет – коммуникации играют существенную роль в повседневной жизни человечества. Так, изменение всего образа жизни людей, стиля мышления человека, трансформация личности, расширение ее границ – ко всему этому приводит Интернет. Кроме того сюда можно отнести, повышение социальной мобильности, создание новых моделей поведения, повышение эффективности технологии воздействия на массовое сознание. Таким образом, можно утверждать, что Интернет является фактором трансформации как отдельных сфер общественной жизни, так и всего общества.

Проникновение интернета в политику это сложный и противоречивый процесс. Его сущность состоит в проникновении в сеть политической информации. В основном, это сайты политических партий и общественных организаций, отдельных политических лидеров, сайты газет и журналов, а также чисто электронных изданий аналитических и исследовательских организаций.

В настоящее время победить в борьбе за власть, не имея доступа к интернету, невозможно. Этот способ имеет ряд преимуществ, главными среди которых являются лёгкость и практическая мгновенность опубликования любой информации, отсутствие пространственно-временных границ, возможность тематического поиска и быстрой связи для мониторинга ситуации. Удельный вес виртуальной информационной составляющей в политике сегодня имеет устойчивую тенденцию к возрастанию.

По всей видимости, этот процесс будет продолжаться и в будущем: количество сайтов политических партий и движений будет увеличиваться, информационная роль Интернета – возрастать. Не исключена возможность того, что web-сеть станет ведущим источником политической информации, оттеснив традиционные средства массовой информации на второй план [3].

Сегодня виртуальная политика пришла к принципиально новому этапу. Речь идет о создании виртуальных политических структур. Интернет давно поставил на повестку дня вопрос об объединении людей по самым разным признакам: по политическим убеждениям, интересам, общим проблемам и т.д.

Интернет дает возможность для создания виртуальных партий, основанных на неизвестных для современной политической системы принципах членства, которые потенциально будут способны оперативно реагировать на изменения позиций своих

членов по важнейшим вопросам и, таким образом, наиболее близко подходить к идеалу адекватной репрезентации интересов тех или иных социальных групп в политическом процессе.

Анализу данного вопроса посвящено множество исследований, большое количество публикаций, однако, он не утрачивает своей актуальности и в настоящее время.

Интернет – это глобальная всемирная компьютерная сеть, которая связывает между собой как пользователей компьютерных сетей, так и пользователей персональных компьютеров.

Отличительной и главной особенностью Интернета от других средств коммуникаций является его доступность, отсутствие ограничений в объеме информации, сопровождение большим количеством графической информации. Место и роль Интернета связаны с тем, что он одновременно предоставляет людям возможность выступать потребителями, производителями и реципиентами информации. Однако в отношении географической независимости они все еще несопоставимы с глобальными компьютерными сетями. Обмен информацией в Интернете осуществляется таким образом, что географическое положение и национально-государственная принадлежность как источника, так и адресата послания перестает быть сколько-нибудь значимым фактором. В отличие от традиционного почтового ящика, электронный почтовый ящик доступен его владельцу, в какой бы точке планеты он ни находился.

В качестве основных средств коммуникаций в Интернете были созданы различные социальные сети, в которых в настоящее время зарегистрировано около 47 % населения не только нашей страны, но и всего мира. К наиболее часто посещаемым интернет – сетям можно отнести Одноклассники, Facebook, Вконтакте, Twitter, Друг Вокруг, Livejournal, политком.ru, politforums.ru и другие.

В рамках диагностики роли и функций Интернета было проведено большое количество исследований и социологических опросов. Так, Всероссийский центр изучения общественного мнения провел социологический опрос по изучению общественного мнения к важности и необходимости Интернета.

Основными задачами исследования было определение численности оценки россиян, которые пользуются Интернетом, интересуются ли население политикой, а также для чего именно необходим доступ к Сети.

По результатам проведенного исследования было выявлено, что доля россиян, пользующихся Интернетом, продолжает расти. В настоящий момент пользователями Сети являются уже 60% россиян, причем 40% выходят в Сеть ежедневно (год назад – 30%). Одновременно, все меньше становится тех, кто Интернетом не пользуется (их число снизилось с 50 до 40% за год) [4].

Что же касается россиян, активно пользующихся Интернетом, то они демонстрируют более высокий интерес к политике, чем те, которые выходят в Сеть эпизодически. Так, если среди респондентов, выходящих в Интернет лишь эпизодически, интерес к политической жизни проявляют 34%, то среди активных «интернетчиков» этот показатель достигает уже 40%.

Также было выяснено, что одной из ключевых возможностей Интернета для российских пользователей является получение информации о событиях в стране и мире: 47% опрошенных выходят в Сеть именно для этого. Причем использовать Сеть таким образом склонны в наибольшей степени именно активные «интернетчики» (53%).

В большинстве случаев Интернет используется также для работы и учебы (51%, два года назад – 58%), пользования электронной почтой (45% против 51% в 2010 году). К популярным типам использования ресурсов Интернета также относятся прослушивание музыки, просмотр фильмов, чтение книг (39%), а также общение с другими пользователями (37%), поиск друзей (24%). Меньше тех, кто выходит в Сеть ради игр (17%), совершения покупок онлайн (12%).

Исходя из исследования, можно сказать, что с каждым годом доля респондентов, пользующихся Интернетом, постоянно растет. При этом в большинстве случаев россияне пользуются им для получения какой-либо информации, в рамках работы или учебы, а также для пользования электронной почтой.

Таким образом, Интернет сегодня представляет собой как более эффективное и удобное средство политической коммуникации, которое расширяет возможности человека, повышая эффективность труда и экономя время за счет скорости. Более того, Интернет является средством общения между людьми даже на самых удаленных точках планеты. Современные люди зачастую уже не представляют своей жизни без Интернета, ведь большинство актуальной информации они получают оттуда.

Литература

1. Войнов, Д. А. Становление интернет – диалога как форма участия граждан в политической жизни России. М., 2001. С. 23.
2. Росич, Ю. Интернет в политической жизни России. М., 2003. С. 26.
3. Шипова А.В. К вопросу об эффектах воздействия массовой коммуникации. Ставрополь, 2004. С. 140.
4. А зачем Вам интернет. URL: <http://wciom.ru> (дата обращения: 05.04.2014).

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА МИРОВОЗЗРЕНИЕ И ИДЕАЛЫ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

А.С. Квитковская,

студентка кафедры технологии продуктов питания и сферы услуг факультета
бизнеса и сервиса, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **И.В. Семченко,**

кандидат социологических наук, доцент кафедры технологии продуктов питания
и сферы услуг факультета бизнеса и сервиса, НИУ «БелГУ»

В последнее время в мире растет интерес к такому феномену, как сетевая коммуникация. Это связано с тем, что Интернет все больше проникает во все сферы жизнедеятельности человека. Теперь любой пользователь может включиться в практически не ограниченную жизнь большого количества Интернет-сообществ. Новые изменчивые факторы социализации делают актуальным вопрос о вовлечении виртуального мира в реальный в глазах социологов, психологов и педагогов. Очевидно, что социальные сети, являясь новым агентом социализации личности, накладывают определенный отпечаток на человека.

Особенно привлекательным виртуальный мир предстает в глазах подростков. В социальных сетях молодые люди могут не только делиться собственными переживаниями и эмоциями, но также здесь есть возможность самовыразиться и познакомиться, просматривая личную информацию других пользователей. Вместе с этим практически все исследователи выделяют ряд характерных особенностей коммуникаций, опосредованных виртуальными сообществами:

– виртуальность – создает имитацию реального общения. Для воссоздания точных эмоций в социальных сетях используются смайлики (графическое изображение улыбающегося человека), картинки и любые другие аналоги реальных эмоций. Как показывают исследования, именно эта составляющая в большей степени и привлекает интерес молодежи. Так в настоящее время в России социальную сеть «В контакте» ежедневно посещает более 30 млн. пользователей, «Одноклассники» – 22 млн., в сетевой портал «Facebook» заходят 13 млн. человек [1];

– интерактивность – характеристика протекания процесса коммуникации, благодаря которой становится возможным свободное общение между пользователями социальных сетей, а также позволяющее быстро организовывать обратную связь;

– гипертекстуальность – характеристика, позволяющая пользователям Интернет-сообществ четко формулировать свои сообщения, представляя их в текстовой форме. Большинство подростков отмечает, что это является существенным преимуществом, благодаря тому, что можно многократно просматривать полученные фотографии, перечитывать и анализировать сообщения, есть больше времени правильно сформулировать свою мысль в разговоре с собеседником;

– анонимность – способствует созданию непринужденной атмосферы беседы. Многие подростки, боясь активно от своего лица выразить собственное мнение, поэтому такая особенность социальной сети также является привлекательным моментом.

Большинство исследователей, занимающихся данной проблематикой отмечают, что основными мотивами для посещения социальных сообществ для молодежи являются знакомство со сверстниками, общение с друзьями и самовыражение. Пользователи находят здесь моральную отдушину, абстрагируясь от внешнего мира. Популярность сетей обуславливается и их разносторонней направленностью. Здесь находятся сообщества для ценителей моды, политические или социальные объединения, группы для защитников природы и животного мира и т.д. Поэтому говоря о подростковом контингенте, следует отметить, что Интернет-сообщества способствуют расширению кругозора, повышают коммуникабельность, а также позволяют самовыражаться.

Однако, не смотря на то, что зачастую социальные сети рассматривают как активную социальную силу, несущую с собой информационные и коммуникативные инновации, вместе с тем она несет с собой и негативные последствия. В частности Интернет сообщества все больше обостряют проблему замены реального общения виртуальным. Подростки, закрываясь от проблем внешнего мира, с головой погружаются в мир Интернета. И здесь имеет место, такой феномен, как «одиночество в толпе», то есть человек, общаясь с большим количеством людей, одновременно продолжает оставаться в комнате наедине с компьютером, что не может не накладывать отпечатка на психику подростка. У многих пользователей возникает зависимость, которая влечет за собой сначала просто большие потери свободного времени, отказ от любимых хобби, а дальше и вовсе приводит к появлению прогулов в школе, университете, колледже. Кроме того, такая зависимость оказывает влияние на физическое и психологическое здоровье молодых людей (электромагнитное излучение, перегрузка суставов, усталость для глаз, стресс и другое).

Что же касается изменения в мировосприятии, то и тут имеются свои положительные и отрицательные моменты. К числу первых будет, несомненно, относиться большой поток информации. Так в социальные сети выкладывается множество видео, музыкальных файлов, среди которых можно встретить редкие и ценные экземпляры на любой вкус. Кроме того, творческая, развивающаяся молодежь способна отыскать себе круг единомышленников с целью совершенствования и оттачивания своего мастерства.

В числе первых негативных последствий на мировоззрение подростков будет относиться упрощение общения. Эмоции заменяются смайликами, грамматическая правильность отходит на второй план, красочность речи с использованием средств выразительности используется все реже. Также большим минусом будет являться то, что благодаря вседозволенности свободы слова Интернет, и в частности социальные сети, наводнили пестрящие надписи, слоганы, картинки и фильмы, пропагандирующие глупость, пошлость и насилие. Молодые люди, являясь основной целевой аудиторией социальных сообществ, ежедневно сталкиваются с множеством грубой и не цензурной информации. Так подростки невольно на подсознательном уровне программируются на то, что аморальное и жестокое поведение сейчас становится чем-то естественным. У молодежи формируются в сознании фальшивые ценности, границы совести, доброты,

порядочности и чести сужаются или отходят на второй план. Все больше набирает обороты формирование потребительского мышления в обществе. Деньги, власть, достижение успеха любой ценой и любым способом становятся для многих молодых людей девизом.

Таким образом, формируется общественное мнение и социальная среда, которые культивируют фальшивые моральные ценности в обществе и разрушают наше государство. Поэтому в современных условиях необходимы меры в рамках проводимой государственной молодежной политики по развитию духа патриотизма, возвращению высоких культурных и духовных ценностей, повышению значимости института семьи и т.д. То есть важно предпринимать такие шаги, которые бы предотвращали появление компьютерной зависимости у подростков, а также шаги, способствующие формированию ценностного отношения к своему здоровью.

Литература

1. Шумакова Е.В. Воспитательное пространство социальных сетей интернета // Профессиональное образование. Столица. – 2011. – № 6. – С. 39.

МАСС-МЕДИА ПРОСТРАНСТВО КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ НАСИЛИЯ НАД ДЕТЬМИ В СЕМЬЕ

М.И. Кебелев

студентка кафедры социальной работы
социально-педагогического факультета, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель *Е.С. Сазонова*
старший преподаватель кафедры социальной работы, НИУ «БелГУ»

Проблема насилия в семье, жестокое обращение по отношению к детям, пренебрежение их интересами и потребностями – это одна из самых острых и злободневных социальных проблем современного общества.

В ст. 65 Семейном Кодексе Российской Федерации говорится о том, что родительские права не могут осуществляться в противоречии с интересами детей. Предусмотрено, что при осуществлении родительских прав родители не вправе причинять вред физическому и психическому здоровью детей, их нравственному развитию. Способы воспитания должны исключать пренебрежительное, жестокое, грубое, унижающее человеческое достоинство обращение, оскорбление или эксплуатацию детей [1]. К сожалению, в современном обществе действительность такова, что дети довольно часто становятся объектами именно такого обращения со стороны родителей, получая первые уроки жестокости и грубости в семье.

Насилие над детьми в семье можно определить как причинение вреда ребенку в результате злоупотребления родителями или лицами их заменяющими, своей властью над ребенком для удовлетворения личных потребностей вопреки интересам ребенка. Т.Я. Сафонова предлагает следующее определение: «Под насилием над ребенком понимают любые действия или бездействия со стороны родителей, лиц их заменяющих или других взрослых, в результате чего нарушается здоровье и благополучие ребенка или создаются условия, мешающие его оптимальному физическому или психическому развитию, ущемляются права и свободы» [2]. Определение насилия над детьми в семье Д. Гила, на наш взгляд, является наиболее подходящим – «действия препятствующие достижению ребенком его физического или психологического потенциала» [3]. Международное профессиональное сообщество включает в понятие насилия такие виды, как физическое, сексуальное, психологическое, экономическое, медицинское. Они включают широкий диапазон различных действий [4]. Необходимо отметить, что главной целью насилия является обретения полной власти и контроля над ребенком.

Изучение данной проблемы представляется очень важным, поскольку перенесенное в детстве насилие оказывает существенное влияние на психологическое самочувствие и общее развитие детей и не может не повлиять на всю их дальнейшую, в том числе и взрослую жизнь. Происходит деформация личности таких детей. Также, данное социальное явление отрицательным образом сказывается на состоянии общества в целом, свидетельствуя о деградации базовых социальных ценностей и институтов.

По сложности выявления, силе и длительности негативных последствий, по болезненности, – как для страдающего ребенка, так и для его близких – насилие в семье является одной из серьезнейших проблем общества. Это подтверждают и слова директора правозащитного движения «Спротивление» Ильмиры Маликовой о том, что для россиян «...семейное насилие, насилие над детьми, бытовые драмы – это «узкосемейная» территория, это «чужие проблемы» [7]. К сожалению, такая позиция порождает чувство полной безнаказанности, развязывая руки насильникам, а к правоохранительным органам подобная информация поступает в случаях, когда преступление уже совершено, и изменить ничего нельзя.

По данным статистики, ежегодно около 2 миллионов подростков избиваются родителями, отчимами (мачехами), сожителями матери (отца). Для 10 % из них исходом становится смерть, а для 2 тысяч детей – самоубийство, более 50 тысяч – уходят из дома, спасаясь от собственных родителей [5]. В нашей стране число таких детей с каждым годом неуклонно растет, подтверждением этому служит армия беспризорных и безнадзорных детей. Большая часть подростков отстают в развитии от своих сверстников, страдают различными физическими, психологическими и эмоциональными расстройствами, пополняют ряды людей маргинальной ориентации, встают на девиантный путь развития. Жестокое обращение с детьми формирует людей малообразованных, не умеющих трудиться, создавать семью, быть хорошими родителями, гражданами своей страны, ведет к воспроизводству насилия и жестокости в обществе. Терпимость государства к различным видам насилия и формам его проявления – это, по сути, отказ от создания современного цивилизованного общества, развитие личности подрастающего поколения по дезадаптированному пути.

Важность профилактики определяется тем, что дети особенно беззащитны по отношению к насилию, так как имеют меньше, чем взрослые, физических, психологических и личностных ресурсов для защиты себя.

По мнению С.А. Ветошкина, в профилактику семейного насилия следует включать:

- общие предупредительные мероприятия (правовая разъяснительная работа среди населения, формирование общественного мнения, нетерпимого к насилию в семье, законодательная база защиты от семейного насилия, распространение деятельности центров помощи пострадавшим от семейного насилия и т.п.);

- специальные предупредительные мероприятия по выявлению социальных слоев и групп, наиболее подверженных семейному насилию, и концентрацию профилактических усилий в этом направлении;

- индивидуальную предупредительную деятельность всех субъектов профилактики по непосредственному выявлению, пресечению семейного насилия и реабилитацию жертв такого насилия [6].

Таким образом, на предупреждение насилия в семье направлена первичная профилактика. Вторичная профилактика подразумевает прекращение развития насилия в конкретных семьях различными способами и методами, предупреждение его последствий и рецидива однажды возникшей критической ситуации. Комплекс реабилитационных мер для уже пострадавших от семейного насилия представляет третий уровень профилактики.

Задачей первого уровня профилактики насилия является формирование ненасильственной, неагрессивной модели поведения, воспитание гармоничной личности. Второй уровень профилактики направлен на прекращение насильственных действий в отношении конкретных детей и подростков, причем система мер реализуется по трем направлениям: выявление детей, испытывающих жестокое отношение со стороны

родителей; работа с родителями; работа с детьми. Главной задачей третьей группы мер является предупреждение развития негативных последствий насилия для ребенка. Третий уровень профилактики, требует самых ответственных действий, необходимо вывести ребенка из среды жестокости и провести ряд реабилитационных мероприятий.

Наиболее важным аспектом в решении проблемы насилия в семье, на любом уровне профилактики, является информированность населения. Профилактика предусматривает все виды информации о явлении семейного насилия: понятие, виды, последствия, а также о его альтернативе – гармоничных отношениях в семье, их преимуществах и доступности. Это могут быть публикации, передачи в СМИ, публичные выступления разных специалистов, общественных, государственных деятелей, лекции для различных аудиторий. Самую главную роль в информировании населения, на наш взгляд, должно сыграть современное масс-медиа пространство, которое включает следующие структурные элементы: телепространство, радиопространство, пространство печати, Интернет и т.п. Объяснить данный вывод можно, прежде всего, тем, что именно медиапространство оказывает значительное влияние на общественное мнение, формирует образ жизни, и социальные установки значительной части современного общества. Кроме того, информационно-коммуникационное пространство нашей страны переживает период существенных изменений. Возникают новые феномены, никогда не существовавшие ранее: социальные сети, блоги, индивидуальные масс-медиа и т.д., роль которых также важна в формировании общественного мнения, особенно в среде молодежи, готовящейся вступить во взрослую жизнь.

Ярким примером возможностей современного масс-медиа пространства является программа «Берегите детей». Данная программа начала реализовываться в 2009 году в рамках гранта в соответствии с распоряжением Президента РФ. Целью данной программы является повышение информированности населения о проблеме насилия над детьми. Необходимо заметить, что в 2010 году было принято решение продолжить кампанию. В рамках программы, медиа группой «КомИнтер» при участии АНО «Лаборатория социальной рекламы» создано три ролика социальной рекламы для трансляции на федеральных и региональных телеканалах во всех регионах России, кроме того, подготовлены цветные иллюстрированные инструкции для распространения в детских образовательных и лечебных заведениях [7]. Немаловажен тот факт, что ролики ориентированы на аудиторию родительскую, а инструкции разработаны с учетом особенностей детского восприятия. Почти в восьмидесяти субъектах федерации программы, направленные на воспитание детей и родителей, на улучшение положения детей в семьях, оказались востребованными. В 2010 году компания «Берегите детей» фактически приобрела масштаб общенациональной информационной кампании по противодействию жестокому обращению с детьми. Однако, хотелось бы обратить внимание на то, что три ролика – это очень мало, к тому же необходимо продолжить освещать данную проблему во всех ее аспектах, чтобы рассмотренная программа имела еще больший успех и результат.

Так же для аудитории родителей разработан сайт движения: «Россия – без жестокости к детям!» [8]. Здесь можно встретить много полезной и интересной информации по вопросам воспитания своих детей, получить консультацию психолога, юриста, интернет-специалиста, пройти тест, узнать о действующих конкурсах и акциях. Кроме того, в разделе медиа, можно просмотреть видеоролики, аудиозаписи, фото и графику на тему профилактики жестокого обращения с детьми. Немаловажен тот факт, что информация на сайте постоянно обновляется, также на главной странице, размещаются цитаты знаменитых людей, пропагандирующие здоровые семейные отношения без насилия и жестокости к детям. Например, Бертран Бейнвель, представитель ЮНИСЕФ в России, высказал следующую мысль: «Каждый случай насилия в отношении ребенка – это человеческая трагедия. Каждый такой случай отбрасывает страну назад в социально-экономическом развитии. Нельзя оставаться равнодушными: насилие должно быть предотвращено как в семье, так и в обществе в

целом» [8]. Трудно не согласиться с данной мыслью, так как она ярко отражает зависимость развития общества от уровня насилия в стране.

На сайте Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, мы также встречаем информацию, посвященную проблемам насилия в семье [9]. Наиболее значимыми нам видятся новые серии рекламных материалов по пропаганде ценностей ответственного родительства под названиями «Ваза» (видео, аудио, плакаты), «Диалоги» (видео).

На телевидении тема насилия по отношению к детям также широко обсуждается. Наиболее часто, как нам уже известно, дети страдают не от физического, а от психологического насилия, но узнать, что именно произошло в семье, всегда сложно, поэтому на телеэкран чаще всего попадают случаи сексуального и физического насилия, следы которого скрыть довольно сложно. Важно заметить, что насилие в семье передается огласке в основном в тех случаях, когда имеются тяжкие последствия и дети попадают в больницу, а в отношении насильника возбуждено уголовное дело. В большинстве случаев, теме насилия в семье посвящены региональные выпуски новостей, телепередачи, затрагивающие социальные проблемы населения, например, теме насилия над детьми посвящен сюжет «Издательство над детьми в Волгоградской области», телепередачи Андрея Малахова «Пусть говорят», где обсуждаются также возможные пути решения данной проблемы.

Ведущие радиостанций также равнодушны к данной проблеме, для обсуждения данной темы в студию приглашаются судмедэксперты, политики и обычные родители. Важной проблемой, на наш взгляд, является тот факт, что слушают радио в основном водители и пенсионеры, поэтому многие выпуски остаются незамеченными для молодых родителей и людей среднего возраста, воспитывающих детей.

Интерес к данной теме растет также и со стороны прессы, а, следовательно, растет и информированность населения. Данная тема широко обсуждается в профессиональных журналах для психологов, специалистов по социальной работе, педагогов. На наш взгляд, случаи насилия в семье ни в коем случае нельзя замалчивать и обходить стороной, и если что-то случается, то об этом нужно говорить и обсуждать со всех сторон, предоставлять различные точки зрения.

Подводя итог вышесказанному, хочется отметить следующий момент: на телевидении, радио и прессе тема насилия довольно широко освещается, но информация, в большинстве случаев, посвящена самому факту насилия, а не профилактике насильственных действий. Очень мало телепередач, рассматривающих насилие в семье как важную социальную проблему и возможные пути ее решения. В современном обществе важнейшую роль в построении эффективной коммуникации играют СМИ и социальная реклама. С их помощью необходимо вести пропаганду ненасильственных способов решения семейных конфликтов. Необходимо содержательное изменение информационно-воспитательных программ СМИ в плане учета темы насилия в семье. В частности, ввести в практику теле- и радиоконсультации и беседы по проблемам правовой регуляции внутрисемейных отношений; усилить социальную рекламу по проблемам семейной политики, гражданских прав семьи, воспитания детей; активно привлекать общественное внимание к проблеме недопустимости насилия над детьми в семье.

Итак, современное масс-медиа пространство активно развивается, а общественные организации равнодушны к проблемам насилия над детьми, данной теме посвящают сайты, создаются рекламные материалы, посвящаются телепередачи и статьи в прессе. Однако, существенной проблемой, на наш взгляд, является слабое распространение этого материала. Современные родители настолько заняты, что не имеют возможности или желания целенаправленно искать подобные сайты. Не все родители имеют возможность пользоваться Интернет-ресурсами. Дети, в силу своего возраста и зависимости от родителей, также не получают нужную информацию, которая может стать для них жизненно важной. Учитывая сложившуюся ситуацию, следует сделать вывод, что пропаганда здоровых семейных отношений и счастливого детства должна присутствовать

в нашем обществе независимо от желания родителей и детей. Главная роль в этом вопросе отводится социальной рекламе, которая должна распространяться повсеместно.

Каждый день, включая телевизор, слушая радио, открывая страничку в интернете, читая журнал или газету, мы должны иметь возможность столкнуться не только с коммерческой рекламой, но и с рекламой здоровых семейных отношений, счастливого детства, отцовства и материнства, где нет места любому насилию. Детям должен быть известен номер бесплатной информационной линии по вопросам насилия в семье. Социальная реклама является простым средством способным изменить настроение людей, привлечь внимание к ежедневным, казалось бы, вошедшим в привычку проблемам.

Таким образом, современное масс-медиа пространство должно стать полезным и эффективным инструментом профилактики насилия над детьми в семье. Телевиденье, радио, Интернет-ресурсы должны информировать детей об их правах, о службах, где можно найти приют, в случаях жестокого обращения со стороны родителей. По отношению к родителям, это должна быть информация, ведущая пропаганду здоровых семейных отношений. Родители должны быть твердо уверены, что физическое наказание и моральное унижение не могут рассматриваться как средство воспитания. Ребенок должен расти в атмосфере любви и добра, в семье, в окружении близких и любящих людей, только в этом случае, мы можем говорить о гармоничном развитии личности. Главная задача взрослых – помочь ребенку подготовиться к самостоятельной взрослой жизни, стать полноправным членом общества, создать ребенку условия для нормального физического и интеллектуального развития.

Литература

1. Семейный Кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 8 дек. 1995 г.: по состоянию на 3 янв.2001 г.]. СПб.:Victory: Стаун-кантри, 2001.– 94 с.
2. Сафонова, Т.Я. Жестокое обращение с детьми. Помощь детям, пострадавшим от жестокого обращения и их родителям: учебное пособие / Т.Я. Сафонова, Е.И. Цымбал. – М.: Наука, 2001. – 109 с.
3. Цымбал, Е.И. Жестокое обращение с детьми: причины, проявления, последствия: учебное пособие / Е.И. Цымбал. – М.: РБФ НАН, 2007. – 207 с.
4. Свечникова, А.С. Феномен насилия над детьми в семье / А.С. Свечникова // Вестник ВолГУ. Серия 9: Исследования молодых ученых.– 2008. –№7. – С.14-16.
5. Петрова, Р.Г. Гендерология и феминология: учебное пособие / Р.Г. Петрова. – М.: Дашков и К, 2007. – 232 с.
6. Ветошкин, С.А. Ювенальное право: учебное пособие / С.А. Ветошкин. –Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2008. – 169 с.
7. Первый сайт о социальной рекламе в России [Электронный ресурс]: URL: <http://www.1soc.ru/news/view/1761> (дата обращения: 12.04.2014).
8. Россия – без жестокости к детям! [Электронный ресурс]: URL: <http://www.ya-roditel.ru> (дата обращения: 14.04.2014).
9. Сайт Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации [Электронный ресурс]: URL: <http://www.fond-detyam.ru/> (дата обращения: 13.04.2014).

ВЛИЯНИЕ РЕЛИГИОЗНОСТИ НА СУПРУЖЕСКУЮ ВЕРНОСТЬ

А.С. Киданова

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель **С.Д. Лебедев**,
кандидат социологических наук,
профессор кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»

Современное общество стремится признавать права на свободу слова, совести, выбора религии, старается быть толерантным к инакомыслящим. Однако большая свобода предполагает и большую ответственность за сделанный выбор. И как бы ни было

парадоксально, но при такой свободе выбора проблема измен становится актуальнее с каждым днём. С развитием техники появляются и новые виды измен, например, виртуальная. Так что же считать изменой? «Супружеская измена, прелюбодеяние, адюльтер (фр. *adultère*) — обозначение добровольного полового акта между лицом, состоящим в браке, и лицом, не являющимся его или её супругой или супругом. Несмотря на то, что в различных правовых системах определения адюльтера, то есть супружеской измены, различаются, общим для всех является факт сексуальной близости состоящего в браке лица со сторонним по отношению к браку лицом» [1].

Измены являются довольно распространенным явлением, о чем говорят многие исследования. Вот данные одного из последних по времени: 76% мужчин в течение супружеской жизни имеют хотя одну внебрачную связь. У женщин такой показатель – 21% (в Москве – 26%). Согласно результатам другого исследования: 60,7% мужей не верны своим женам, 41% жен не верны своим мужьям. Оказалось, что очень часто – почти ежедневно – фантазируют о нарушении брачных уз 15,9% мужчин и 25,5% женщин, а эпизодически – уже 65,4% и 55,9% соответственно. Половая неудовлетворенность в браке служит мотивом измены для 8,8% мужей и 12,5% жен. Скука – нередко постоянный спутник секса, если речь идет о браке, которому больше 5 лет. Результаты статистического исследования показали, что люди, отличающиеся высоким интеллектом, с большей степенью вероятности склоняются к социальным ценностям, а также политическим и религиозным предпочтениям, новым для эволюционного развития человека как вида. С уровнем умственных способностей особенно явно коррелирует склонность к либерализму, атеизму и мужское (но не женское) предпочтение моногамии.

«Редакторы одного из популярных международных сайтов знакомств для людей, состоящих в браке, спросили у 172 тысяч своих пользователей, в какой день недели они чаще всего изменяют супругам, пишет Дэлэйт новости. Выяснилось, что примерно 40 тысяч интернет-пользователей сайта, а это 18% опрошенных, изменяли в среду, а в выходные при этом вели себя как примерные мужья и жены. Также пользователи рассказали, что к измене их подталкивает отказ в сексе со стороны супруга, а примерно 10% опрошенных признались, что в их браке вообще отсутствует интимная составляющая. Отметим также, что на международном сайте для знакомств среди женатых и замужних людей чаще всего регистрируются жители Америки – 22%, британцев там – 18%, жителей Гонконга – 16%, испанцев – 12%, французов – 9%, итальянцев и жителей Бразилии – по 8%» [2].

Вышеперечисленные показатели, я думаю, характеризуют изменения в морали, роль секса. В прошлом женщина была зажата сословными и религиозными установками. Когда-то в России на женщину могли даже наложить епитимью – запрет на какое-то время заниматься половой жизнью, если узнавали, что она активна со своим мужем в постели. С тех пор наши нравы, конечно, изменились... Принято считать, что религиозность отрицательно влияет на вероятность измены, однако, это может оказаться заблуждением. С одной стороны, боязнь совершить грех уберегает человека от прелюбодеяния, это, во-первых. И, во-вторых, бытовые неурядицы, которые чаще всего толкают людей на измену, верующий человек воспринимает как свой жизненный крест, поэтому и не будет искать утешения и разрешения проблем на стороне.

С другой стороны, религиозность может положительно влиять на вероятность измены, во-первых, потому что изменяющий супруг может получить прощение от Бога, в то время как нерелигиозный супруг, изменив, не может прибегнуть к такому оправданию. Во-вторых, отказ одного из супругов вступать в интимную близость во время поста может сподвигнуть менее верующего супруга на поиск замены для удовлетворения своих сексуальных потребностей вне брака. В-третьих, во внебрачных связях люди могут позволить себе извращенные формы секса, так как более религиозный супруг не будет согласен на такие эксперименты: «И в Исламабаде, и в Карачи, и в других арабских городах существуют особые кварталы, которые содержатся «правоверными» и

посещаются тоже ими. И в Саудовской Аравии правоверные мусульманки подрабатывают проституцией в извращенных формах, чтобы остаться формально девственными» [3]. В четвёртых, религия может способствовать изменам и на макросоциальном уровне: «Распространена проституция в связи с тем, что брак по мусульманскому праву и обычаю может заключать лишь тот человек, который способен содержать жену. И если хочешь иметь четырех жен — надо обеспечить содержание всем четверым, а это могут себе позволить лишь очень немногие. И основная масса мусульман — или еще холостых, или тех, кому уже надоели одна-две «законные» жены, — активно посещает проституткок-мусульманок» [4].

Супружеская верность является показателем успешных отношений. Именно в таких отношениях люди любят друг друга, они стремятся быть нужными, привлекательными, заботливыми. Не стоит думать, что верность существует там, где супруги контролируют друг друга, следят за контактами второй половинки. Супружеская верность является предметом гордости и изумления окружающих.

Литература

1. Супружеская измена [Электронный ресурс] // Википедия. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/%D1%F3%EF%F0%F3%E6%E5%F1%EA%E0%FF_%E8%E7%EC%E5%ED%E0 (дата обращения: 05.05.2014).
2. Супруги чаще всего изменяют в среду [Электронный ресурс] // Новости – RuFox. URL: <http://news.rufox.ru/texts/2014/04/06/273169.htm> (дата обращения: 05.05.2014).
3. Максимов Ю. Религия Креста и религия полумесяца. М.: Издательство Московского подворья Свято-Троицкой Сергиевой лавры, 2004.– С.102-103.
4. Максимов Ю. Указ соч. С.103.

МАСС-МЕДИА ПРОСТРАНСТВО И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЮ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ВЕБ-ПРОЕКТА LIVELIB)

А. Кисляк,

студентка кафедры управления персоналом

Института управления, НИУ «БелГУ»,

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

кандидат социологических наук,

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

По всему миру люди тратят на чтение все меньше времени. По данным World Culture Score Index [1] за 2008 год, в десятку самых читающих стран на Земле входят (табл.):

Таблица

Самые читающие государства Земли

Название страны	Среднее количество часов в неделю, проводимое за чтением жителями страны
Индия	10 часов 42 минуты
Таиланд	9 часов 24 минуты
Китай	8 часов
Филиппины	7 часов 36 минут
Египет	7 часов 30 минут
Чехия	7 часов 24 минуты
Россия	7 часов 6 минут
Швеция	6 часов 54 минуты
Франция	
Венгрия	6 часов 48 минут

Между тем, по результатам опроса, проведенного комитетом по культуре Госдумы в 2014 году, 50% россиян за последний год не прочли ни одной книги, 60% – не купили ни

одной книги. В 70-е годы 80% семей читали книги вместе с детьми. Сейчас – 7%. За два года в России закрылось более 1000 книжных магазинов. В результате по всей стране их осталось не более 1500 – на 143 млн населения, то есть примерно 1 магазин на 100 000 человек. Продолжает сокращаться число муниципальных библиотек. На конец 2012 года их было 39969. В 2002 году – 48697. За 10 лет сокращение составило 18%. Сокращается и совокупный фонд библиотек. В 2012 году он составлял 607,6 млн экз., в 2002-м – 710, 1 млн экз., то есть сокращение составило 15% [2].

Аналогичного рода проблемы существуют и в других странах мира, а потому вопрос привлечения внимания людей, а в особенности молодежи, к чтению стоит особенно остро. В настоящее время по всему миру реализуется немало эффективных проектов, напоминающих о ценности и важности книг. Например, власти города Марселя, Франция, создали сеть мобильных книжных стендов для пляжа, а в штате Вермонт, США, создали программу для, объединившую прогулки и чтение: в парке выбирается маршрут, по которому размещают ламинированные страницы из детских книжек так, чтобы прочитав одну, ребенок видел вдалеке следующую. В Клагенфурте, Австрия, подошли к решению проблемы более современно: по городу было расклеено семьдесят стикеров с QR-кодами и NFC чипами на городских зданиях, которые открывают в браузере телефона страничку со ссылкой на скачивание книг, давно ставших классикой [3].

В интернет пространстве подобные проекты реализуются по принципу создания электронных библиотек, поддерживающих возможность скачивания/чтения книг и написания кратких отзывов о прочитанном. Наиболее известными русскоязычными электронными библиотеками являются Флибуста, Либрусек, Альдебаран и Лаборатория Фантастики. Однако такой формат реализации проекта малоэффективен с точки зрения привлечения внимания к чтению: электронные библиотеки не дают пользователям возможности обсуждать прочитанное, а большинство отзывов читателей малоинформативны и сводятся к односложным выражениям эмоций, а не к хоть сколько-нибудь глубокому анализу произведения.

Исходя из этого, одним из наилучших вариантов воплощения идеи электронной библиотеки является формат социальной сети. Одной из наиболее известных русскоязычных сетей подобного формата является международный веб-проект «LiveLib» («Живая библиотека»), созданный в 2007 году. В ноябре 2011 г. Лайвлиб стал лауреатом Премии Рунета в номинации «Наука и образование», получив специальный приз за самое большое количество опубликованных на сайте рецензий на книги. Сеть предоставляет возможности ведения читательских дневников, обсуждения книг и написания на них рецензий; публикуются рейтинги пользовательских предпочтений, информация о книжных новинках и литературных новостях, произведениях и изданиях, авторах книг, издательствах и издательских сериях книг, библиотеках. Пользователи могут общаться на форуме, играть в различные литературные игры, участвовать в литературных конкурсах. На сайте зарегистрировано больше 200 тыс. пользователей, которыми написано больше 300 тыс. рецензий на различные произведения. Пользователи участвуют в развитии сайта при помощи «Центра управления полётами» – развитой функциональной системы обеспечения обратной связи – благодаря чему за время функционирования сайта было воплощено в жизнь множество интересных идей как по функционированию сайта в целом, так и по его информативному наполнению. На базе сайта функционируют читательские клубы, созданные пользователями сайта на основе виртуального знакомства. Такого рода клубы созданы во многих городах России и СНГ: Москве, Санкт-Петербурге, Киеве, Минске, Волгограде, Белгороде, Екатеринбурге, Гродно, Харькове, Ростове-на-Дону, Симферополе, Ялте и других. Также на сайте существуют виртуальный читательский клуб «Имба-читальня», где русскоязычные читатели со всего мира ежемесячно выбирают книги для коллективного чтения и обсуждения.

По результатам опроса, проведенного на сайте в 2013 году, возрастная структура участников сайта выглядит следующим образом (рис. 1):

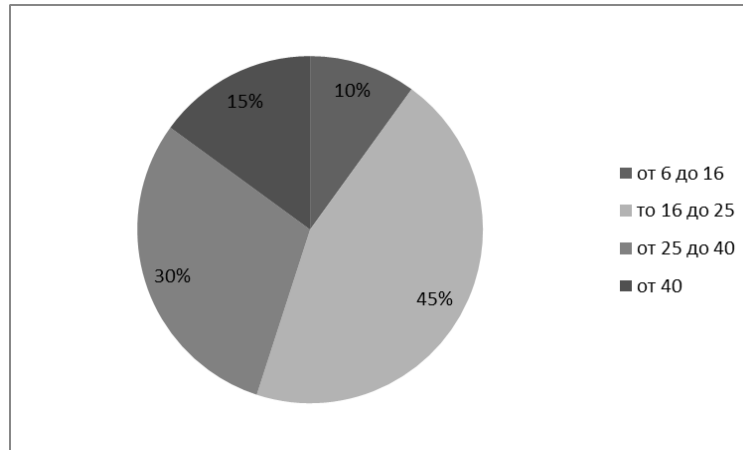


Рис. 1. Возрастная структура участников сайта «LiveLib»

Нами было задано два вопроса пользователям сайта с целью выявления влияния веб-проекта «LiveLib» на увеличения интереса к чтению (N=100). Ответы на вопрос №1 «Увеличилось ли среднеемесячное количество читаемых Вами книг после начала пользования сайтом?» в процентном соотношении выглядят следующим образом (рис. 2):

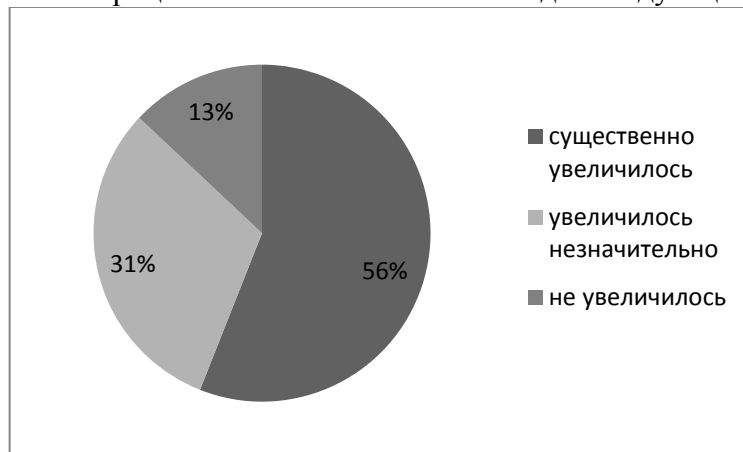


Рис. 2. Процентное соотношение ответов на вопрос №1

Ответы на вопрос №2 «Насколько часто после начала пользования сайтом Вы начали читать произведения, которые стали известны Вам только после прочтения рецензии другого пользователя?» в процентном соотношении выглядят следующим образом (рис. 3):

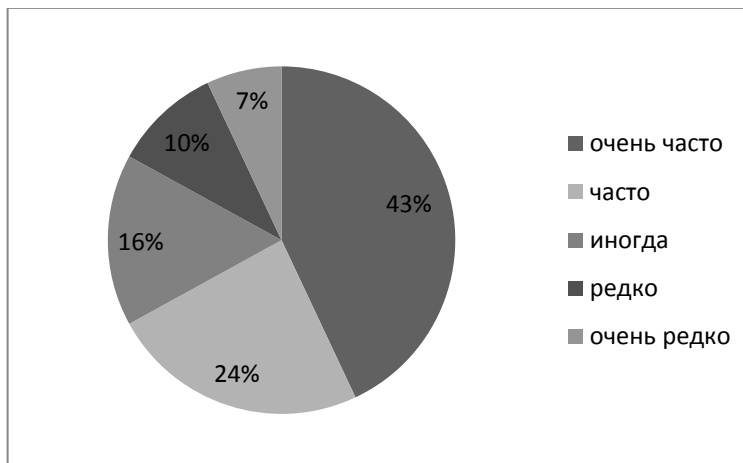


Рис. 3. Процентное соотношение ответов на вопрос №2

Исходя из результатов ответов на заданные нами вопросы, можно сделать вывод о положительном влиянии на привлечение внимания людей к чтению и, следовательно, можно констатировать заметное влияние подобных социальных сетей на интеллектуализацию населения в международном масштабе. Использование ресурсов, подобных Лайвлибу, благотворно влияет на людей разного возраста, поскольку такого рода социальные сети дают возможность обсудить прочитанное, даже если в окружении читателя нет других заинтересованных чтением людей, подобрать сходное по сюжету или жанру произведение. Зачастую, именно этого не хватает людям по всему миру, чтобы всерьез увлечься чтением, и именно по этим причинам страдают недостатком общения читающие люди, что может привести к падению у человека интереса к чтению. Немаловажную роль играет международный статус сайта: объединение людей из разных стран в рамках одной информационной платформы позволяет участникам не только находить интересных собеседников со всего мира, но и узнавать о книжных новинках, еще не появившихся на российском рынке, что не только способствует возникновению у людей интереса к иностранной литературе, но и мотивирует на изучение иностранных языков. Таким образом, социальные сети, ориентированные на объединение читающих людей – достойный и, безусловно, необходимый современному человеку элемент в международной системе духовного и интеллектуального развития человека в XXI веке.

Литература

1. Index Examines Global Media Habits... Uncovers Who's Tuning In, Logging On and Hitting the Books [Электронный ресурс] // PR Newswire Association [сайт] / PR Newswire Association LLC. – London, 1996. – Режим доступа: <http://www.prnewswire.com/news-releases/nop-world-culture-scoretm-index-examines-global-media-habits-uncovers-whos-tuning-in-logging-on-and-hitting-the-books-54693752.html>
2. Басинский, П. Читать всем [Электронный ресурс] / П. Басинский // Российская газета. – М., 1998. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/03/17/basinskij.html>
3. Конотоп, М. Читающая нация: какие инновации вернут людям любовь к книгам? [Электронный ресурс] / М. Конотоп // «Chief Time» : электронный журнал : / Chief-Черноземье. – Воронеж, 2010. – Режим доступа: <http://chief-time.su/blog/post/339>

ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕГРАТИВНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ КАЧЕСТВА МНОГОПАРАМЕТРИЧЕСКИХ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ ПРИ ОТБОРЕ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ НА ВАКАНТНЫЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ДОЛЖНОСТИ

А.Г. Крючков,

студент ФСПОФГБОУ ВПО «Госуниверситет – НПК»

В.О. Садоков,

студент ФСПО ФГБОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК»

Научный руководитель **А.В. Морозова,**

кандидат социологических наук,

заместитель директора по НИР Технологического института им. Н. Н. Поликарпова

ФГБОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК»

Индивидуальная маргинальность в целом характеризуется неполным вхождением индивида в группу, которая его полностью не принимает, и его отчуждением от группы происхождения, которая его отторгает как отступника. Индивид оказывается «культурным гибридом», разделяющим жизнь и традиции нескольких различных групп.

В условиях функционирования современных промышленных предприятий и производственных фирм эта проблема стоит необычайно остро. Интеллектуальная маргинальность здесь проявляется в двух диаметрально противоположных вариантах. Причем каждая из этих ситуаций формирует потенциальный конфликт между социально-профессиональной группой специалистов, сформировавшейся в условиях определенного

типа производства, и молодым специалистом (или малой группой молодых специалистов), включенным в этот коллектив.

Так значительная часть молодых специалистов, претендующих на замещение вакантных инженерно-технических должностей, формально, имея дипломы об окончании технических вузов, лишь отчасти имеет уровень культуры, требуемой современной социотехнической средой. Особенно остро это проявляется в условиях наукоемкого производства, которое требует от молодого специалиста наличие системы социально-профессиональных компетенций, сформированных на достаточно высоком уровне. При этом соискатель может иметь не только низкий уровень сформированности профессиональных компетенций, но и общий уровень культуры весьма далекий от требований профессионального сообщества. В этом случае потенциальным типом его поведения в профессиональной среде является девиация, которая приводит к конфликту молодого специалиста, безразличного к результатам своего труда и качеству выпускаемой продукции в целом, и референтной социально-профессиональной группы, ориентированной на позитивное развитие производственной среды. Однако возможен и иной выход из сложившейся ситуации – интеграция индивида в референтную социально-профессиональную группу специалистов предприятия путем его активных действий, направленных на повышение уровня сформированности его индивидуальной системы социально-профессиональных компетенций.

С другой стороны, в условиях производства, имеющего значительный уровень отставания в области технической оснащенности и технологической культуры, наблюдается диаметрально противоположная картина, когда на вакантные должности приходят молодые специалисты, имеющие высокий уровень сформированности как социальных, так и профессиональных компетенций, обладающие высоким уровнем общей культуры. Выход из формируемого в такой ситуации конфликта, как правило, один – молодые специалисты покидают промышленное предприятия, следствием чего является деградация социально-производственной среды и разорение предприятия.

Если учесть, что маргинализация далеко не всегда приводит к «оседанию на дно» и сопровождается преимущественно горизонтальной, либо восходящей вертикальной мобильностью, то подобного рода конфликты в социотехнической среде промышленных предприятий и производственных фирм приводят либо к радикальным изменениям в этой среде, следствием которых становится техническое перевооружение производства и повышение его технологической культуры, что неизбежно влечет за собой изменение состава референтной социально-профессиональной группы, либо к полной дестабилизации производства, разрушению сложившихся традиций высокого качества и конкурентоспособности производственной среды и, как следствие, банкротству предприятий и к массовому понижению социального статуса его работников.

По нашему мнению, одним из подходов, который позволяет минимизировать потенциал формирования конфликтов между молодыми специалистами и референтной социально-профессиональной группой промышленного предприятия, является система целенаправленного отбора молодых специалистов для замещения вакантных инженерно-технических должностей с учетом специфических требований предприятия к каждой вакантной должности, основанная на использовании интегративного показателя качества многопараметрических социальных объектов.

Математическая модель квалиметрии и типизации многопараметрических социальных объектов (МСО) процесса социализации [1] позволяет не только рассчитать уровень сформированности каждой его социальной характеристики, получить вектор-строку уровней сформированности как системы социальных характеристик МСО, так и системы кластеров социальных характеристик МСО [2], [3], установив пороговые значения уровня сформированности каждого элемента множества кластеров социальных характеристик [4] и осуществив геометрическую интерпретацию представленной модели в форме полной и кластерной параметрограмм (лепестковых диаграмм, описывающих

уровень сформированности социальных характеристик объекта исследования).

Теоретико-методологическое решение проблемы исследования. Пусть многопараметрический социальный объект (МСО) описан системой кластеров социальных характеристик K_i , $i = 1, \dots, l$, которые формируются в результате его социализации под воздействием определенной системы факторов социальной среды и имеют уровни сформированности T_i ; $i = \overline{1:l}$.

Кластерная параметрограмма МСО позволяет также решить вопрос о нахождении обобщенного параметра Z_p , характеризующего индивидуальный уровень сформированности системы социальных характеристик, которым обладает P -й МСО в результате процесса социализации. Этот параметр назовем интегративным показателем качества (ИПК) МСО.

Так как на формирование ИПК МСО Z_p оказывает влияние все множество кластеров социальных характеристик МСО K_i , $i = 1, \dots, l$, то для P -го объекта ИПК МСО Z_p можно описать несколькими математическими моделями:

- по уровню достижения максимального значения среди всех имеющихся индивидуальных уровней сформированности кластеров социальных характеристик K_i , $i = 1, \dots, l$, т.е.:

$$Z_p = \max \{T_i; i = \overline{1:l}\}; \quad (1)$$

- по уровню достижения минимального значения среди всех имеющихся индивидуальных уровней сформированности кластеров социальных характеристик K_i , $i = 1, \dots, l$, т.е.:

$$Z_p = \min \{T_i; i = \overline{1:l}\}; \quad (2)$$

- по уровню достижения среднего значения среди всех имеющихся индивидуальных уровней сформированности кластеров социальных характеристик K_i , $i = 1, \dots, l$, т.е.:

$$Z_p = \frac{\sum_{i=1}^l T_i}{l}. \quad (3)$$

Проведенный анализ показывает, что индивидуальный уровень сформированности ИПК МСО Z_p , которым обладает P -й объект и который рассчитывается по формуле (3), отражает совокупность индивидуальных социальных характеристик P -го объекта без учета факторов влияния внешней среды близкодействия [5], т.е. специфики влияния внутреннего социокультурного поля социализирующей среды. Если сравниваются между собой объекты, принадлежащие к одной социокультурной группе (например, выпускники, освоившие ООП одного направления подготовки специалистов в рамках одного вуза), то показатель Z_p позволит провести сравнительный анализ и кластерных параметрограмм МСО, и уровня сформированности ИПК МСО в рамках одной социальной группы.

Если же сравниваются между собой МСО, в отношении которых процесс социализации реализовывался в разных социокультурных пространствах (например, выпускники, освоившие ФГОС ВПО одного направления подготовки специалистов, но окончившие разные вузы), то показатель Z_p следует скорректировать (с учетом основных показателей, характеризующих социализационную среду) ранговым коэффициентом k_v ,

характеризующим результативность социальных процессов в исследуемой среде. Таким образом, можно говорить о приведенном показателе ИПК МСО, который характеризует МСО как субъекта социального воздействия в условиях разных социальных сред:

$$\tilde{Z}_p = k_v \cdot Z_p. \quad (4)$$

На основании показателей $T_{p1}, T_{p2}, \dots, T_{p1}$, характеризующих для P -го МСО уровни сформированности кластеров социальных характеристик K_1, K_2, \dots, K_1 , можно также построить и приведенную кластерную параметрограмму МСО, в которой кластеры K_1, K_2, \dots, K_1 характеризуются уже приведенными значениями $k_v \cdot T_{p1}, k_v \cdot T_{p2}, \dots, k_v \cdot T_{p1}$. Если учесть, что в этом случае каждая социальная среда, в рамках которой был реализован процесс социализации МСО, имеет установленную систему пороговых T_i^{\min} , продвинутых T_i^v и высоких T_i^w уровней сформированности кластеров социальных характеристик K_1, K_2, \dots, K_1 (они устанавливаются, например, для реализации ООП), то часть анализируемых объектов может «выйти из зоны благополучия», т.к. приведенное значение может удовлетворять условию: $k_v \cdot T_{pi} \leq T_i^{\min}$.

При этом особое значение приобретает вопрос о методике определения рангового коэффициента k_v , характеризующего результативность социальных процессов в исследуемой среде. Например, для промышленных предприятий, принимающих на вакантные инженерно-технические должности выпускников технических вузов, этот коэффициент должен отражать специфику формирования социокультурного поля вуза, в рамках которого реализуется конкретный ФГОС ВПО направления подготовки специалистов. По-нашему мнению, его целесообразно связать с рейтингом профильных вузов, формируемым Министерством образования и науки на основании официальных данных статистической отчетности, например, [6]. При составлении такого рейтинга учитывается множество параметров: состав и качество профессорско-преподавательского состава, количество студентов разных форм обучения, наличие студентов из других стран, объем проведенных научных исследований, издательская деятельность, обеспечение студентов общежитиями и др. Подсчет итоговых результатов проводится с учетом филиалов вузов. Таким образом, в данном частном случае коэффициент k_v может рассматриваться как ранговый коэффициент конкурентоспособности вуза и

рассчитываться по формуле: $k_v = \frac{1}{R_v}$, где R_v – номер позиции анализируемого вуза в рейтинге профильных вузов, формируемым Министерством образования и науки.

Пример применения предложенного решения проблемы. Рассмотрим пример применения процедуры оценивания уровня компетентности молодых специалистов, получивших одинаковое профессиональное образование в одном вузе. В этом случае в качестве МСО выступают выпускники вуза, являющиеся молодыми специалистами, субъектами рынка труда.

Пусть два молодых специалиста, субъекты рынка труда P_1 и P_2 , системы компетенций которых характеризуются двумя различными вариантами кластерных параметрограмм, получили образование в условиях двух различных вузов, которые по итогам деятельности за θ год имеют коэффициенты ранговой конкурентоспособности вуза k_{v1} и k_{v2} . Тогда сравнительный анализ уровней сформированности социально-профессиональной компетентности двух молодых специалистов можно провести по следующей схеме:

– построение индивидуальных кластерных компетенциогамм молодых специалистов, субъектов рынка труда P_1 и P_2 (рисунок 1);

– расчет значений Z_{P_1} и Z_{P_2} внутривузовского индивидуального показателя уровня сформированности компетентности молодых специалистов; получим (при использовании данных примера):

$$Z_{P_1} = 0,5 \text{ и } Z_{P_2} = 0,525 ; \quad (5)$$

– определение коэффициента ранговой конкурентоспособности вуза k_{v_1} и k_{v_2} на основании справочных статистических данных [6]; пусть:

$$k_{v_1} = 0,77 \text{ и } k_{v_2} = 0,55 ; \quad (6)$$

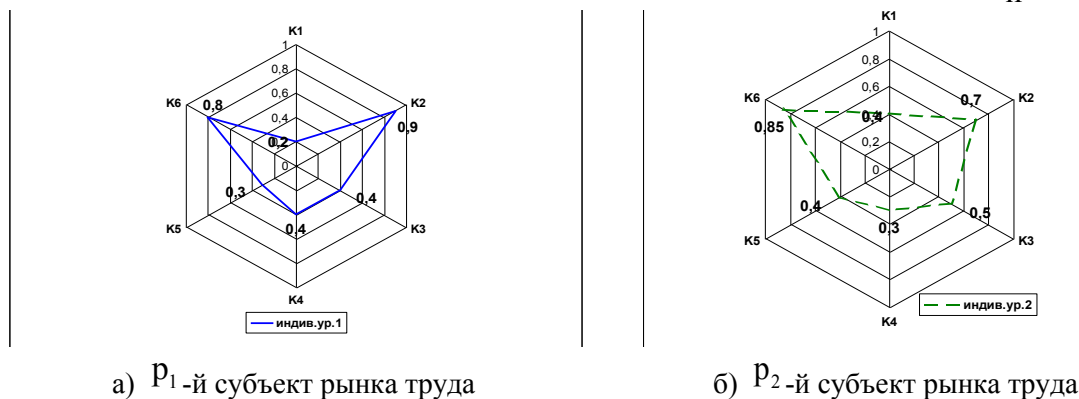


Рис. 1. Индивидуальные кластерные параметрограммы двух МСО (например, компетенциогаммы субъектов рынка труда)

– построение приведенных кластерных параметрограмм МСО (молодых специалистов) с учетом ранговых коэффициентов k_{v_1} и k_{v_2} , характеризующих результативность социальных процессов в исследуемой среде (например, ранговые коэффициенты конкурентоспособности вузов, которые окончили молодые специалисты) (рисунок 2);

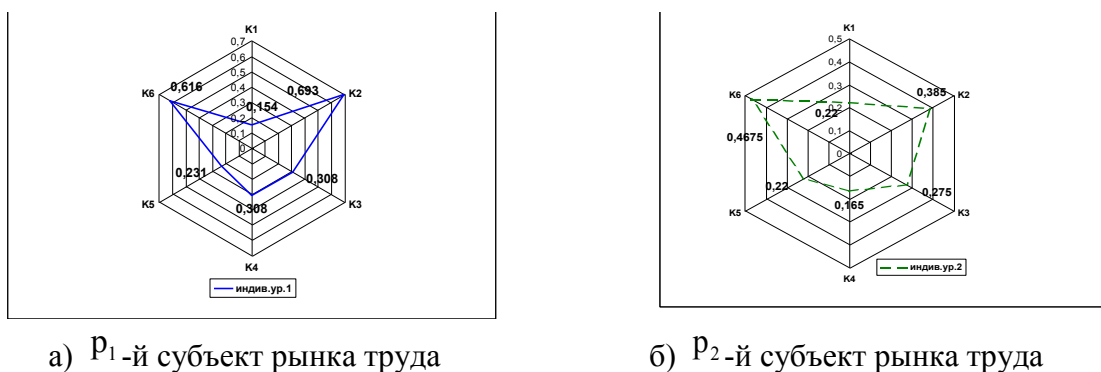


Рис. 2. Приведенные кластерные параметрограммы двух МСО (компетенциогаммы двух субъектов рынка труда)

При этом следует обратить внимание на то, что субъект P_1 вышел из «зоны благополучия» – по одному из кластеров значение уровня его компетентности ниже

минимально допустимого, хотя в рамках ООП, реализуемой в данном вузе, он успешно окончил вуз и является дипломированным специалистом.

– расчет приведенных показателей ИПК МСО (например, профессиональной компетентности молодых специалистов на рынке труда) \tilde{Z}_{p_1} и \tilde{Z}_{p_2} проводится по формуле (4) на основе приведенных значений $k_v \cdot T_{p1}$, $k_v \cdot T_{p2}$, ..., $k_v \cdot T_{p1}$, характеризующих для P_1 -го и P_2 -го объектов уровни сформированности кластеров социальных характеристик K_1, K_2, \dots, K_6 :

$$\tilde{Z}_{p_1} = 0,30; \tilde{Z}_{p_2} = 0,16;$$

– построение сравнительной приведенной кластерной параметрограммы двух МСО (молодых специалистов), что позволяет в отношении одного из них сделать вывод о приоритетности его уровня сформированности системы социальных характеристик (например, профессиональных компетенций при отборе на замещение вакантной инженерно-технической должности) (рисунок 3).

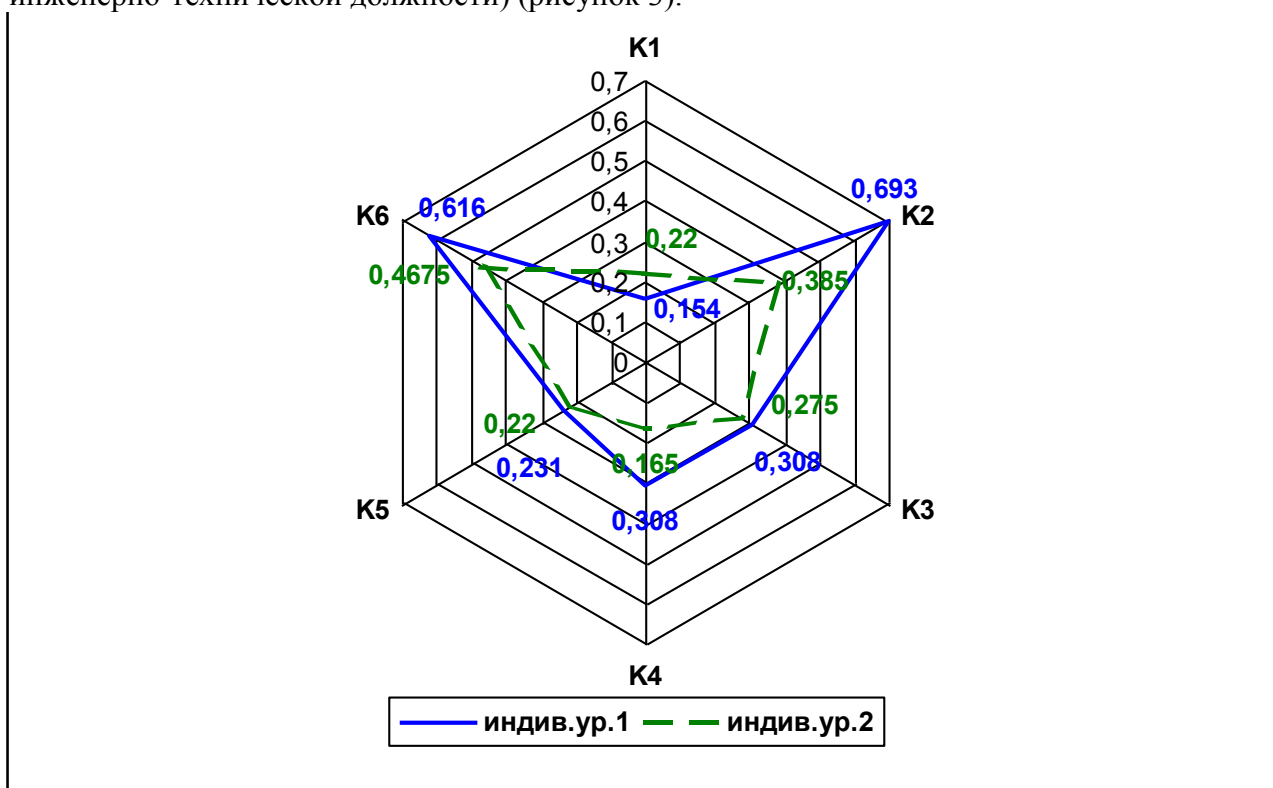


Рис. 3. Сравнительная приведенная кластерная параметрограмма двух МСО (например, компетенциогамма двух субъектов рынка труда)

Следует при этом обратить внимание на то, что, например, при приеме на работу приоритет следует отдать субъекту P_1 , приведенный индивидуальный показатель уровня сформированности компетентности которого выше, хотя индивидуальные значения внутривузовского индивидуального показателя уровня сформированности компетентности молодых специалистов оставляли приоритет за субъектом P_2 .

При отборе объектов для включения их в состав социальной группы применение метода кластерных параметрограмм и интегрального показателя качества многопараметрического социального объекта позволяет оптимизировать обновленный состав групп с учетом специфики среды, в рамках которой реализуется социальное взаимодействие, что значительно снижает уровень конфликтности такой среды. Кроме того, такой подход позволяет интеллектуальным маргиналам интегрироваться в

социальную среду, значительно изменив ее характеристики: интеллектуально развитые личности могут повысить результативность социальных процессов в высокоразвитой социальной группе, а социальные объекты, имеющие недостаточный уровень сформированности социальных характеристик, снижают результативность социальных процессов в социальной среде, имеющей негативную динамику процессов.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 13-01-00147 а.

Литература

1. Морозова А. В. Модель квалиметрии и типизации многопараметрических социальных объектов процесса социализации: Социально-экономические аспекты технологической модернизации современного машиностроительного производства : коллективная монография / А. В. Морозова, Ю. В. Василенко, А. А. Алисов и др.; Под ред. А. В. Киричека. – М.: Издательский дом «Спектр», 2013. – С. 123 – 147.
2. Морозова А. В. Аксиоматический базис модели квалиметрии и типизации многопараметрического социального объекта в процессе социализации и матрица соответствия ее параметров / А. В. Морозова, Д. Е. Тарасов, А. А. Алисов // Фундаментальные и прикладные проблемы техники и технологии. – 2013. – № 4. – С.8-15.
3. Морозова А. В. Математическая модель квалиметрии и типизации объектов процесса социализации в условиях внешней неопределенности и матрица соответствия ее параметров / А. В. Морозова, Ю. В. Василенко, М. В. Алисова // Фундаментальные и прикладные проблемы техники и технологии. – 2013. – № 5. – С. 3-12.
4. Морозова А. В. Процедура шкалированная оси линейной модели оценки уровня сформированности компетенции специалиста технического профиля / А. В. Морозова // Фундаментальные и прикладные проблемы техники и технологии. – 2013. – № 2. – С.100-105.
5. Морозова А. В. Математические основы квалиметрического моделирования конкурентоспособности инженерно-технических кадров / А. В. Морозова// Известия ОрелГТУ. Серия Фундаментальные и прикладные проблемы техники и технологии – 2009. – № 3-2/275(561). – С. 140-150.
6. Рейтинг технических вузов 2011 года Министерства образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-educ.ru/234-novyuy-reyting-ministerstva-obrazovaniya-i-nauki-rossiyskoy-federacii.html>.

ОБЩЕСТВО ПОТРЕБЛЕНИЯ: ГЕДОНИСТИЧЕСКИЕ УВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

А.В. Ляхов,
студент 4 курса экономического факультета, специальности «Социология»,
Юго-ападный государственный университет
Научный руководитель **Е.Г. Каменский,**
кандидат социологических наук,
доцент кафедры философии и социологии,
Юго-ападный государственный университет

Работа выполнена в рамках реализации проекта РГНФ по поддержке молодых ученых, грант № 12-33-01417.

На сегодняшний день, не смотря на высокий уровень развития технологий и новых открытий, начиная от медицины и заканчивая астрономией, развитие социума, словно остановилось и пребывает в кризисе образования уже несколько десятилетий. Все что интересует как молодежь, так и взрослое население – это статус в обществе, сопровождающийся эпидемией материализма, заоблачного самолюбия, бесконечного потребительства и эгоизма. Продуктивное мышление, порядочность, альтруизм жизни человека играют важную роль. Вместо этого на передний план выходит непрерывное соперничество, потребительство и невротическая зависимость, как правило, связанная со статусом, физической красотой и материальным богатством. Термин «общество потребления» представляет собой метафору, означающий совокупность социальных отношений, организованный на принципе индивидуального материального и

нематериального потребления [1]. Социальное безразличие рассматривается как самобытность, а такие виды добро деятельности как честность, мир, разум, равновесие, изобретательность, любовь отходят на задний план.

Окружающее нас общество является жертвой пропаганды и рекламы. Предпосылки «болезни» начинаются с ранних лет формирования личности, когда целеустремленные, умные и начитанные дети в школах получают ярлык «ботана» или «зубрилы», в то время как одобрение общества исходит к лицам имеющим смазливую внешность, богатство и мускулистую дурь, подавая нам пример «беззаботного дурочка», которому читать, учиться мыслить, знать и задавать вопросы совсем не обязательно, более того – таким образом можно стать объектом насмешек, а следуя статусу КВО и принятым нормам, которые установило нам общество – означает поощрение.

Новая коммерческая система ценностей в первую очередь затрагивает высшие слои общества, те, в свою очередь, подают пример как должный образ мысли и поведения. Всем известно, что сайт www.vk.com самый популярный среди молодежи. Наткнувшись на группу с громким названием «Мысли великих женщин», – была надежда увидеть в ней цитаты Клары Цеткин или Розы Люксембург о равенстве полов и социальной несправедливости, вместо этого мы увидели цитаты Софи Лорен, Мэрлин Монро и прочих звезд из Шоу Бизнеса. Возьмем цитату Эвелины Хромченко: «Мода – это не перья и стразы, мода – это когда юбка хорошо сидит, когда брюки визуально удлиняют ноги. Когда женщина взяла в руки новую сумку, и у неё поменялась жизнь» [2]. В ней мы видим четкое ударение на внешний вид и систему потребления, и судя по количеству положительных оценок – это сильная «проблема» общества, которая интересует молодежь. Зачем нужно развитие ума, креативности, критического мышления? – эти вопросы в группе численностью более 280 000 человек не заслуживают внимания.

На наш взгляд, новый коммерческий образ жизни, который нахваливают экономисты и историки, как некий феномен развития человека и общества, на самом деле является латентной формой деградации. Незримая диспропорция облика и ценностей, от которой мы становимся больными, антисоциальными, бесчестными, безразличными к экологии, и вероятно все более послушными перед правящими группировками общества. Возможно наши современные культурные стремления к успеху – это в действительности вовсе не признаки социального прогресса, а симптомы культуры в упадке.

Новая «болезнь» захлестнула мир и активно развивается, и она обычно не распознается на ранних стадиях, а разносчики ее практически не замечают. Эта «болезнь» не является физическим вирусом, ее нельзя рассматривать как генетическую предрасположенность, но она является результатом обработки мозгов так называемыми «культурными мемами» и идеями, которые заражают умы, а затем распространяются и мутируют, вызывая расстройства психики людей. Для себя невротические потребители придумали более мягкий эвфемизм – «шопоголик» и ввели его до уровня хобби. На объективном уровне это явление можно назвать СПП – Синдром Показного Потребления. «Чума», окутавшая паутиной современное общество, которая загрязняет сознание и все виды ценностей зараженных – превращает весь наш мир в канализационную яму бесполезных торгово-развлекательных центров, и вследствие – расточительного материализма.

Если взглянуть на XX век, мы увидим радикальную революцию в промышленности, быстрое развитие технологий, что стало образовывать фундаментальные положения традиционной экономики, функционирование и работу общества.

Ни для кого не секрет, что основой существующей социально-экономической системы является трудовая сила и спрос. В отсутствии спроса существование производства не имеет смысла, следовательно, занятости тоже. А без работы, трудящийся народ не получает доход, тем самым лишается покупательской способности для приобретения новых товаров, благодаря чему экономика остается на плаву.

Еще в XIX веке Кропоткин писал, что рабочий труд, благодаря прогрессу механизации, постепенно будет вытеснен машинами, и человек сможет приобрести свободу. К этому времени мы стали активно двигаться с начала XX века, когда развитие технологий резко увеличило производительность, что в итоге привело к избытку товаров.

В 1927 году в Америке журнал «Национальный бизнес» опубликовал статью министра труда Джемса Девиса, которая заканчивалась словами: «Может случиться, что все потребности в мире можно обеспечить тремя рабочими днями в неделю».

Спустя годы американским инженером Ричардом Фуллером было описано это явление, как способ добиваться максимальных результатов с минимальными затратами; так количество затрачиваемой энергии, рабочих часов и ресурсов сокращались, а производительность росла. Промышленность постепенно становилась все более эффективной.

Впрочем, в XX веке в бережливости были заинтересованы не только американцы, но и весь мир. Существовал консервативный взгляд, в котором товар был приобретен, в первую очередь, благодаря практичности, а не буржуазных капризов, и социум не имел цели потреблять большее, лишь потому, что это возможно.

В итоге, правящие промышленники и общественные проектировки оказались перед серьезным выбором:

1) приспособить существующую систему к максимальной производительности «большее через меньшее», что привело бы к большому количеству свободного времени, сокращенной рабочей недели и установки цен на товар, исходя из изобилия.

2) пойти критическим путем, изменив социокультурные фундаментальные ценности вместе с приоритетами так, чтобы понятие «потребление» преобразовалось в функцию и смыслом жизни для самого себя, иными словами – потреблять ради потребления, и таким образом сохранить статус-кво.

И неудивительно, что при законах капиталистической философии первый вариант был отнюдь не прибыльным, и рассматривался как абсурдный, а второй – был принят как единственно верный, который мог привести к бесконечной прибыли в промышленности. По этому, альтернативный путь – стремление к изобилию, в ответ на человеческие потребности, который возможно привел бы к невиданному уровню свободы, может даже к началу новой эпохи просвещения человечества – был сразу спущен на тормоза в угоду правящему классу. Результатом стал сегодняшний мир, переполненный несуразницей, показухой, материализмом, бесконечным ростом долгов и бездумного потребления.

Поражает тот факт, что обществом можно легко манипулировать. Достаточно какой-нибудь звезде появиться на сцене с сумочкой со стразами и шипами на каблуках, как уже на следующий день треть России будет выглядеть точно также. Молодежь готова потреблять все, что им красиво преподнесут, причем это касается не только материальных ценностей, но и жизненных позиций начиная от религии и заканчивая политикой. Приходят на ум слова Йозефа Геббельса: «Дайте мне средства массовой информации, и я из любого народа сделаю стадо свиней» [3].

Племянника З. Фрейда Эдворда Бернейса можно назвать – «отец современной рекламы». Одной из главных его заслуг была замена всеми нелюбимого слова «пропаганда» на мягкий эвфемизм «связь с общественностью». Он взял популярные идеи из психоанализа Фрейда и активно применил их в рекламу. Смысл был прост: привязать общество к продукту, и использовать самые главные общественные побуждения, присущие большинству, такие как «сексуальность» и «статус».

Новое предназначение рекламы в СМИ служит не для описания товара, его функций и надежности, а для манипулирования сознанием общества, создававшего чувство ущемленности, неполноценности, вины, стыда и ложных проблем, решение которых скрывались в новой покупке.

Товар перестал являться полезным, и стал использоваться как один из символов, подчеркивающих личность и индивидуальность, превращая простые привилегии в

эмоциональные потребности. Бернейс стал ответом на растущий бум со стороны промышленных лидеров, который перепрограммировал общество и создал новую культуру потребления.

Американский бизнесмен Чарльз Кетеринг, занимающий пост руководителя компании General Motors, в 1929г. заявил о необходимости все время держать потребителя неудовлетворенным. Банкир с Wallstreet Пол Мейзер был полностью согласен с Чарльзом, сказав: «Нужно превратить Америку из культуры потребностей в культуру желаний. Людей нужно научить желать. Нужно научить их приобретать новые вещи до того, как израсходуются старые. Нужно сформировать новую психологию в Америке».

И как мы видим – у них это отлично получилось.

Стремительное развитие технологий в области радио и ТВ ускорило процесс, став главным инструментом массовой компании, в первую очередь, направленную на американцев, а затем перебралось и на весь мир.

Британскими исследователями было выяснено, что люди за 65 лет своей жизни, 9 лет проводят перед телевизором. В среднем от 3,5 часов до 5,5 часов в сутки [4]. Что есть немаленький период «промывки» голов всевозможными прекрасными товарами. И не удивительно, что это ломает человеческую психику, приучая нас одеваться, проводить досуг и даже думать так как это делают в телевизоре. Не стоит забывать, что помимо ТВ существует много других видов рекламы, которая окружает нас повсюду.

Теперь основной задачей рекламы является эксплуатация нашего сознания, чтоб переполнить человека самокритикой и межличностной тревогой. Мы видим, что человеческое поведение можно с легкостью программировать, используя окружающие нас стимулы, на то поведение, которое эти стимулы вызывают, и доказательством этого является мир коммерческой рекламы. Можно испытывать благоговейный страх перед уровнем промывания мозгов, перед которым запрограммированные роботы -потребители бродят повсюду, только чтобы забрести в магазин и потратить 30000 рублей на дамскую сумочку, производство которой скорее всего стоит 1000 рублей, в подпольной мастерской в Подмоскowie. Такова ее стоимость только из-за брендового статуса, данного ей культурой.

Большинство современной студенческой молодежи переполнено потребительским гедонизмом. Некоторые нерациональные покупки молодых людей могут сильно удивить любого, хоть немного мыслящего человека. Так одна из студенток нашего вуза приобрела новую туалетную воду, и когда она узнала, что всей группе «ее запах» неприятен, с ужасом заявила: «Да она 8 тысяч стоит!». Естественно, подобные жертвы потребительской моды приблизительно выбирают одну и ту же марку одежды, обуви, телефонов. Весьма котируется фирма «Эпл» (Apple). Разумеется, этот телефон у таких особ имеется, но когда был задан вопрос одной девушке, у которой телефон был иной марки: «Почему ты себе «айфон» (iPhone) не купишь?», она ответила: «Зачем? У меня телефон итак в два раза дороже «айфона» стоит!». К слову, за два года пользования телефона, который в два раза дороже айфона, она так и не научилась настраивать на нем интернет. Такова рабская психология. В девяностых годах Россия взяла курс на развитие качественного потребителя, сейчас мы достигли его. Молодежь интересуется не эффективностью и полезными свойствами товара, а раскрученность бренда: чем дороже вещь стоит – тем престижней она выглядит в глазах потребителя.

Сегодня культура потребления является мощным инструментом социального контроля и поддержания статуса, помимо классового разделения и массового подчинения. Такая культура консервативно зародилась еще в давние времена королей, которые могли беспрепятственно править и управлять примитивными и слабыми массами.

Эгоизм и погоня за материальными ценностями, которые считаются на сегодняшний день нормой, идеально подчеркнуты классическими экономическими ценностями Рикардо и Смита. Причем материалистический эгоизм служит опорой для

неолиберализма, в рамках которого концепция эгоистичности и нарциссизма преподносится, и существует как святыня.

Одним из самых лживых понятий, в сегодняшнем мире, является понятие свободы выбора. Целью, когда то правящих партий, а ныне корпораций, больше не является обеспечение высокого уровня жизни, уход от бессмысленных войн и законов угнетателей. Главная фундаментальная задача – заставить человека как можно больше работать, чтобы они могли купить то, что им абсолютно не нужно. Существует масса всевозможных уловок заманить клиента: качество, цена, стиль, сервис, выбор, комфорт, экономия, безопасность, исполнение, квалификация, радушие, вежливый персонал, громкие бренды, простота в обращении, гарантия на возврат (обмен) товара, бесплатная доставка, бесплатная установка, бесплатная проверка на дому, бесплатный ремонт. Если отсутствует нужная сумма денег – ничего страшного, можно взять в кредит: никаких процентов, переплат, поручителей и тревожных звонков от менеджера до месяца «N». Ограничение лишь в малом количестве времени – необходимо купить товар прямо сейчас.

Иногда стремление к новым недорогим покупкам может привести к травмам, переломам и даже убийствам, которые не редки во время распродаж. В 2007 году в Пекине во время очередной распродажи подсолнечного масла – четыре человека были затоптаны насмерть и около 30 получили ранения [5]. В 2008 году Нью-Йорке на распродаже один продавец был затоптан насмерть, а четверо покупателей были сильно покалечены, в том числе беременная 28-летняя женщина [6]. В августе 2009 года в Москве [7], во время проведения распродажи магазином Эльдорадо покупатели друг друга сбивали с ног. Несколько людей отделались легкими ушибами, но, по словам менеджеров: «некоторым людям просто становилось плохо», стало быть вины кампании здесь нет. По всей видимости, никому не хочется терять репутацию из-за каких-то жадных покупателей, которые были покалечены. Но и бывают случаи, когда жертвы рекламы готовы пойти в ущерб не только себе, но и детям, дабы удовлетворить свои эгоистичные потребности. Так в Шанхае родители продали новорожденную дочь, чтобы купить модных вещей и iPhone [8].

Ни для кого не секрет, что основой существующей социально-экономической системы является трудовая сила и спрос. В отсутствии спроса существование производства не имеет смысла, следовательно, занятости тоже. А без работы, трудящийся народ не получает доход, тем самым лишается покупательской способности для приобретения новых товаров, благодаря чему экономика остается на плаву.

Одержимость в бесконечном потреблении, покорившая мир, преобразовалась в новую религию. Разве кого-то волнует отсутствие образования, медицины, повсеместная коррупция, межнациональные, расовые и религиозные конфликты, беспредел органов власти, дедовщина в армии? Лучше подумать о богатых звездах с глянцевого журналов, обсудить последний выпуск Дом 2 и, нарастив ногти, сходить в ночной клуб. И сделать в клубе больше фотографий, чем Нил Армстронг на Луне.

В настоящее время существенную часть российской молодежи можно занести в реестр «мертвой». Студент больше не является двигателем прогресса, а его активности попросту не существует. Во всем мире молодежь проявляет гражданскую активность, тем самым пытается воздействовать на социальные процессы, происходящие в их стране, Россия же «похвастаться» подобными «тимуровцами» не может. Все проводимые студенческие акции, демонстрации, пикеты собирают молодежь в «добровольно-принудительном» порядке. Единственная причина, по которой студент приходит на шествие – это выполнение «долга» не перед страной, а перед ректором, в противном случае студент, например, может лишиться бюджетных привилегий.

Труд во благо всего общества больше не воспринимается всерьез. Стали популярны профессии, не приносящие пользы. Преподаватель, врач, пожарный считаются полезными, но не пользуются популярностью. В глазах молодежи весьма популярными и

модными профессиями считаются – танцор в развлекательном клубе, диджей, фотограф, для девушек в тренде является карьера модели. В тоже время закрепляется разделение людей на классы, т.к. культура потребления формирует абстрактное чувство соперничества и статуса, при котором зарабатывать и иметь больше, чем у других равно успеху.

И тут оправдывается положение 1% населения, который владеет 40% всех богатств Земли, вместе с правом перешагнуть на улице через бездомного, полагая, что он заслуживает своего жизненного положения ввиду лени и отсутствия инициативы.

Главная жизненная ценность для современной молодежи – материальный достаток и денежный доход. По всей видимости, молодые люди не знают, что разбогатевший человек не всегда приобретает духовную гармонию. Как правило, высокий доход и контроль над ним лишь приводят к неврозам, беспокойствам и затворничеству.

Хотя, можно воспользоваться антидепрессантами, дождаться выходного и вперед по магазинам. Ведь сегодня походы по магазинам в России ценятся как своеобразная народная психотерапия, способная искусственно повысить самооценку. Работая 3 месяца по 5 дней в неделю, можно накопить деньги на iPhone 5S, и быть гордым пока не вышла следующая модель.

Умение мыслить хорошо всегда рассматривалось в числе наивысших достоинств человека. Такое понимание важности «хорошего» мышления привело постепенно к выработке нового концепта – критического мышления, а идея его развития получила совершенно особое место в современном образовании, где она рассматривается как приоритетная задача [9]. Выход из ситуации прост, он подробно описан Львом Толстым в книге «Путь жизни»; образованный человек меньше потребляет и при этом более счастлив. Общество нуждается в рациональном развитии и прогрессивном критическом мышлении. Научная социализация позволит молодежи делать самостоятельный и рациональный выбор, не опираясь на рекламу псевдоавторитетов.

Литература

1. Википедия: Общество потребления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/%CE%E1%F9%E5%F1%F2%E2%EE_%EF%EE%F2%F0%E5%E1%EB%E5%ED%E8%FF. Дата обращения: 22.03.2014
2. Мысли великих женщин | Фаина Раневская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/ourwed>. Дата обращения 05.05.2014
3. Вики-цитатник: Йозеф Геббельс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ru.wikiquote.org/wiki/%C9%EE%E7%E5%F4_%C3%E5%E1%E1%E5%EB%FC%F1. Дата обращения 22.03.2014
4. Управление Здравоохранения Керченского Городского Совета: Люди проводят перед телевизором 9 лет жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zdrav-kerch.org/index.php/naseleniyu/spisok/982-lyudi-provodyat-pered-televizorom-9-let-zhizni>. Дата обращения 02.02.2014
5. На продуктовой распродаже покупателей затоптали на смерть [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.epochtimes.com.ua/ru/china/politics/na-produktovoj-rasprodazhe-pokupatelej-zatoptaly-na-smert-77531.html>. Дата обращения 02.02.2014
6. Кровавая распродажа! Толпа на смерть затоптала продавца! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sensation.com.ua/story/view/4105/>. Дата обращения 02.02.2014
7. В Москве на распродаже компьютеров произошла давка, есть пострадавшие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://abstehn.ru/viewtopic.php?id=2189>. Дата обращения 02.02.2014
8. В Китае супруги продали новорожденную дочь, чтобы купить iPhone [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.newizv.ru/lenta/2013-10-18/190957-v-kitae-suprugi-prodali-novorozhdennuju-doch-ctobuy-kupit-iphone.html>. Дата обращения 02.02.2014
9. Гинецинский В.И. Современные образовательные технологии: учебное пособие [Текст] / В.И. Гинецинский / Л.А. Головей / под. Ред. Н.В. Бордовской. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2013. – 319с.

АМЕРИКАНИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР ВОЗДЕЙСТВИЯ НА КУЛЬТУРУ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

А.В. Маковская,

студент кафедры социологии и организации работы с молодежью
института управления, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель **А.В. Кисиленко,**
старший преподаватель кафедры социологии
и организации работы с молодежью, НИУ «БелГУ»

В последнее время проблемы американизации русской культуры становятся все острее. В России с каждым днем появляется все больше элементов американской культуры, которые прочно оседают в массовом сознании русского народа. Проблема американизации русской культуры ведет свое начало еще со второй половины XX века. И в настоящее время процесс американизации России приобрел глобальные масштабы. Так, за последние десятилетия, появилась такая опасность, как формирование рыночной личности, готовой быть тем, на что имеется спрос. Данная проблема имеет место быть, хотя плохо осознается российской общественностью и целенаправленно игнорируется противниками русской национальной культуры.

Однако проявление американизации все больше отражается в подрастающем поколении и в действиях\ бездействиях молодежи.

«Американизация» – это целенаправленный процесс экономической, политической, культурной экспансии Запада на Восток, в том числе и Россию [1].

В настоящее время Америка ведет пропагандистскую деятельность по отношению к государствам Востока, что негативно сказывается на целостности культуры государств. Навязывая свои идеи, ценности, а в большинстве своем, анти ценности, Америка стремится подчинить культуры мира своей культуре.

Проанализировав сложившуюся ситуацию в обществе, Мы пришли к мнению, что основными методами воздействия на культуру России со стороны Запада являются:

Популяризация таких явлений, как:

а. культ денег

б. вседозволенность

в. Легкодоступность

г. Неуважение к пожилым людям

д. Унижение слабых людей и др.

Замена русских слов на американские «сленги»: ok, cool, boss, hand-made и др.

Внедрение культа Барби

Пропаганда однополых отношений

Навязывание необходимости в приобретении новых товаров (новинок)

Популяризация клубной жизни

Насаждение кинематографии

Навязывание необходимости владения английским языком

Отказ от рождения детей ради карьеры или фигуры

Распространение субкультур среди молодежи

Популяризация фаст-фуда

Замена художественной литературы глянцевыми изданиями и др.

Все эти аспекты влияния американизации на культуру России ведут к разложению в обществе моральных и нравственных ценностей, что в итоге приведет к вымиранию культуры в стране как таковой, борьба с американизацией необходима, в целях сохранения культурно – исторических традиций нашей страны и национального самосознания.

Американизация – процесс постепенного изменения общественных отношений и культуры в сторону норм и образцов, принятых в Соединённых Штатах Америки.

Основным ориентиром подобных перемен является так называемый «Американский стиль жизни» [2].

В наше время в мире лидирующие позиции занимает английский язык. Он является языком международного общения и повсеместно проникает в массовую культуру. А так как эта культура доступна для любого человека, то в русском языке все чаще встречаются характерные элементы английского и, в частности, американского языков [3]. Но придавая новую окраску понятиям, зачастую теряется их исконный смысл. Примерами данного историко-культурологического явления являются такие слова как: *ok* – ладно(правильно, хорошо), *life hack* – жизненный совет, *cool* – хорошо(правильно) и др.

Вместе с заменой названия приходит замена вкладываемого смысла, что негативно сказывается на культуре вообще. К тому же, внедрение «сленга» ведет к безграмотности населения, т.к. сленгом пользуется в основном молодежь, в будущем мы можем наблюдать резкое ухудшение в правописании.

Художественный кинематограф, будучи средством массовой коммуникации, а по форме воздействия на публику приближающийся к традиционным зрелищам, теснейшим образом связан с социальной жизнью. Он, с одной стороны, «формирует публику быстро, и притом по своему подобию», а с другой – публика «создает» кино, то есть определенное состояние общественной психологии. Так, пропаганда американского образа жизни, навязываемая кинематографом, перекладывается на жизнь русских людей, что в большинстве случаев не соответствует менталитету людей и деструктурирует общественные ценности, вызывая разногласия в обществе. Русские кинематографисты и телевизионщики берут за основу своей деятельности шаблоны американского кино, сериалов, шоу.

Помимо кинематографии, влияние американской культуры претерпевают и СМИ. Посредством их, молодежь принимает стандарты американской культуры, перенимая их на свою жизнь.

Внедрение Американских традиций: Хэллоуин, "русский Диснейленд" в Сочи, поздравление с днем рождения песней: «Happy Birthday to You», ввод традиций празднование нового года и рождества заменой Деда Мороза Санта Клаусом и др.

Для обозначения процесса американизации зачастую используется термин – вестернизация. По сути этот термин обозначает такой процесс, как процесс переноса технологий, структур и образа жизни западных (европейских) обществ в не западные.

Изначально процесс вестернизации подразумевал под собой влияние Запада на другие страны. Во второй половине XX века источник распространения западных образцов, насаждаемых или перенимаемых другими странами, изменился. Вместо Западной Европы им стали Соединенные Штаты Америки.

В качестве нового лидера Западного мира, США значительно отличались от Британской империи, также как от континентальных стран Европы. США были страной иммигрантов, в противоположность континенту, и не обладали колониальным опытом.

Все эти факторы привели к двум особенностям в американском мировоззрении.

Во-первых, США воспринимает себя как благословенную страну, основной целью которой является намерение «сделать мир лучше». Степень американизации различна в разных странах. В некоторых странах она очевидна и всеобъемлюща, в других менее заметна. В одних странах ее ценности охотно воспринимаются, тогда как в других их активно избегают и остерегаются как угроз традиционным ценностям данной страны.

Во-вторых, в качестве инструмента для приспособления мира к стандартам Соединенных Штатов была выбрана экономически обоснованная идеология. Ее материалистические принципы должны применяться по всему миру, включая продуцирование американского стиля свободы и демократии, американского образа жизни. [4]

С распространением Американской культуры в Россию пришел так называемый «культ денег» – один из самых негативных аспектов, который способствует подмене

понятий, позволяет людям оставаться безнаказанными, а такие слова как мораль, совесть, целомудрие, дружба теряют свое значение. Люди начинают руководствоваться понятием «деньги все решают». К тому же, под влиянием американской культуры, многие молодые россияне стали руководствоваться культом «Американской мечты», согласно которому человек имеет возможность быстро и легко обогатиться, повысить свой социальный статус, не прилагая к этому больших усилий. Это приводит к тому, что, сталкиваясь с реалиями современной России, молодой человек оказывается не подготовленным к ним. Данный факт может оказать деструктивное воздействие на его личность.

Кульм независимой женщины-карьеристки также является негативным фактором воздействия на общество России. Пытаясь соответствовать данному статусу, женщина забывает о своем предназначении как жены и матери. Зачастую это ведет к разрушению института семьи и снижению рождаемости. Более того, женщины, ставящие на первый план работу, достигают своей карьерной цели, как правило, в позднем возрасте и, зачастую, им трудно создать полноценную семью.

Процессы глобализации способствуют увеличению спектра влияния западной культуры на культуру России. Несмотря на то, что данный процесс уже не остановить, государство имеет возможность путем введения цензов на ту или иную продукцию, распространяющуюся на телевидении и в интернете, влиять на исход ситуации. Более того, государство должно рассмотреть возможность перехода к популяризации русской культуры и введения ограничений использования эквивалентов американских культуры. Данные меры помогут снизить уровень американизации, а популяризация народной культуры, поможет сохранить исконные традиции нашего государства путем нравственного воспитания общества.

Литература

1. Трубникова М.Н. Проблема «американизации» современной Российской культуры. [Электронный ресурс]. URL: <http://trubnikova-maria.jimdo.com/articles>.
2. Американизация русской культуры. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.webkursovik.ru/kartgotrab.asp?id=-122068> (дата обращения: 06.03.2013).
3. Зачетная работа по культурологии: «Американизация России». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bestreferat.ru/referat-343424.html> (дата обращения: 04.08.2011).
4. Федорова Н.В. «Влияние американских ценностей на трансформацию российского общества». [Электронный ресурс]. URL: http://www.geopolitica.ru/en/node/2698#.U30Aefl_uHg (дата обращения: 12.08.2013).

ФОРМИРОВАНИЕ МУЗЫКАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ МОЛОДЕЖИ

А.А. Мезенцева

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **С.Д. Лебедев**
кандидат социологических наук,
профессор кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»

В современных условиях развития российское общество чрезвычайно нуждается в инициативных, творческих личностях, в людях духовной культуры. Воспитание формирующейся личности неосуществимо без приобщения к общечеловеческим культурным и духовным ценностям, без глубокого усвоения многообразного опыта мирового культурного наследия исторического прошлого. Именно такие ценности являются наиважнейшим фактором возрождения страны, выхода из духовно-нравственного кризиса. В процессах их формирования духовности значительную роль играет музыкальная культура. Отражая действительность посредством музыкального

образа, системы музыкальных выразительных средств, она имеет свою специфику в формировании общечеловеческих ценностей. Эта специфика заключается не только в развитии эстетических и нравственных потребностей личности, но и в подъеме духовной культуры. Это под силу музыке с высоким нравственным содержанием. Однако в последнее время музыка развлекательного характера начинает доминировать над другими жанрами. Она не способствует формированию здоровых вкусов и нравственных качеств человека, а иногда и вовсе отрицательно влияет на формирование личности.

Приобщение детей с раннего возраста к высокому музыкальному искусству является важным фактором формирования личности, необходимым условием развития музыкальной культуры подростков и молодежи.

Музыкальная культура – это сложная многоуровневая социальная система, включающая в себя часть художественной культуры конкретного общества и представляет совокупность накопленных обществом ценностей музыкального искусства, а также деятельность людей и соответствующих учреждений по производству, сохранению, распределению и потреблению этих ценностей [1].

Под музыкальной культурой личности подразумевается:

во-первых, индивидуальный социально-художественный опыт личности, обуславливающий возникновение высоких музыкальных потребностей [2];

во-вторых, интегративное свойство личности, показателями которого является музыкальная развитость (любовь к музыкальному искусству, эмоциональное ее восприятие, потребность в различных образцах художественной музыки, музыкальная наблюдательность) и музыкальная образованность (владение способами музыкальной деятельности, искусствоведческими знаниями, эмоционально-ценностное отношение к искусству и жизни, "открытость" к новым музыкальным направлениям, знаниям о современном искусстве, а также устойчивость музыкально-эстетических традиций, художественный вкус, критическое избирательное отношение к разнообразным музыкальным явлениям) [3].

Музыка, как и любое другое искусство, может служить для разных целей и нести различное влияние. И каждый человек оценивает это влияние по-разному из-за личностных особенностей или под воздействием среды.

Значительное влияние на развитие общечеловеческих и духовных ценностей молодежи имеет и самостоятельное приобщение к музыкальной культуре. В дальнейшем оно переходит в самовоспитание. Посещение концертов классической, «высокой» музыки способствует духовному росту и обогащению, формированию музыкальной культуры молодого человека.

Следующим фактором влияния музыкальной культуры на формирование общечеловеческих ценностей выступает стихийное приобщение. Такая форма внедрилась с доступностью музыки на различных носителях, затем появился широкий доступ в сети Интернет. Под воздействием всевозможных факторов воздействия человек случайно приобщается к тому или иному направлению. Главное в этой форме то, чтоб каждый более избирательно регулировал свои музыкальные вкусы.

Сегодня наблюдается пристрастие молодежи к легкому жанру, который является частью массовой культуры, а высокая музыкальная культура (классическая, народная и др.), которая играет большую роль в формировании общечеловеческих ценностей, у школьной молодежи часто не востребована. У молодежи срabатывает закон влияния "толпы": "Что слушают другие, то буду слушать и я". Таким образом, следующим фактором формирования музыкальной культуры у современной молодежи является мода и престиж.

Основными социальными институтами, которые влияют на духовное развитие современной молодежи и формируют у нее общечеловеческие ценности являются семья, школа. Именно в этих социальных институтах с раннего возраста в человеке закладываются основы его воспитанности, культурности.

Семья, а именно отношение к музыке в семье, играет решающую роль в формировании музыкальной культуры и общечеловеческих ценностей в целом. Пример родителей – основополагающий фактор влияния на подрастающее поколение. Дети неумышленно подражают родителям, стараются быть во всем похожими на них. От музыкальной культуры родителей в большей степени зависит и музыкальные предпочтения подрастающего поколения. Одним из направлений по формированию и развитию музыкальной культуры, духовных ценностей является активность самих учащихся. Это посещение музыкальных концертов, самостоятельное прослушивание, участие в различных школьных и внешкольных мероприятиях.

Для успешного духовного развития школьников педагоги сами должны хорошо разбираться в сфере музыкальных потребностей своих учеников. По моему мнению, именно конкретные знания музыкальных привязанностей своих подопечных, в том числе с помощью конкретных социологических исследований, могут обеспечить успех в воспитании у них музыкальной культуры.

Реализация указанных направлений способствует повышению эффективности влияния музыкальной культуры на формирование общечеловеческих ценностей у молодежи.

Литература

1. Энциклопедия Екатеринбурга. Екатеринбург: EdwART, 2010.
2. Алиев, Ю.Б. Методика музыкального воспитания детей (от детского сада к начальной школе) / Ю.Б. Алиев. – Воронеж : НПО «МОДЭК», 1998.
3. Радынова, О.П. Формирование основ музыкальной культуры у дошкольников : дисс. в виде научного доклада ...докт. пед. наук / О.П. Радынова. – М., 1999.

ПРАВСТВЕННЫЕ УСТАНОВКИ В ЦЕННОСТНОЙ СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

В.О. Николенко,

студент кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»,
Научный руководитель **И.И. Гуляев,**
доцент кафедры
социологии и организации работы с молодежью, НИУ «БелГУ»

Из всех существующих на данный момент проблем молодежи как социально-демографической группы исключительного внимания требует проблема формирования ценностных ориентаций молодежи.

Что же понимается под ценностной ориентацией? Ценностные ориентации, это, прежде всего отражение в сознании человека ценностей, признаваемым им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров [1].

Под нравственными ориентациями, понимаются внутренние критерии морали, духовности, которые имеют для человека большую важность, которыми он руководствуется в своем поведении, чтобы следовать нормам общества.

В то время как нравственные ценности людей среднего и старшего поколения сложились, ценности молодежи только начинают формироваться. Молодежь является такой социальной группой, которая только входит в городскую социум и готова принять любые ориентиры. Смыслообразующие ценности современного общества складываются весьма стихийно, имеют иллюзорный характер. Нередко эти самые ценности ориентированы на идеологию потребительства, нравственно расплывчаты. Городская молодежь весьма информирована, но эта информированность не означает образованность. В мире, где можно найти любого рода информацию, человек в общем может пропустить задачу нравственного совершенствования, так как считает, что достаточно владеть

рациональными техниками общественного взаимодействия, действовать из соображений ближайшей выгоды, не стоит слишком заботиться о завтрашнем дне.

Нравственные ценности древние греки называли «этическими добродетелями» [2]. В античном мире такими качествами считались: благоразумие, доброжелательность, мужество и справедливость. Со временем эти ценности менялись. У каждого человека в современном мире сложились свои нравственные ценности. Наиболее распространенными из них являются: уважение, свобода, ответственность, принципиальность, совесть, скромность, правдивость, честность, дружба, гуманизм, любовь и патриотизм. Не смотря на то, что эти ценности наиболее распространены, уровень их «востребованности» в современном обществе разный. Мы можем наблюдать, что уровень желания свободы у современной молодежи растет, в то время как уровень скромности, совести, правдивости падает. По-другому дела обстоят с воспитанием патриотических ценностей. Государство активно разрабатывает программы по воспитанию патриотизма у современной молодежи. К примеру, в Белгородской области реализуется программа «Патриотическое воспитание граждан Белгородской области на 2011-2015 годы». Целью этой программы является:

- развитие в обществе высокой социальной активности, гражданской ответственности, духовности, становление граждан, обладающих позитивными ценностями и качествами, способных проявить их в созидательном процессе в интересах Отечества, укрепления государства, обеспечения его жизненно важных приоритетов и устойчивого развития;

- вовлечение молодежи в общественно-политическую и социально-экономическую жизнь области» [3].

Благодаря этой программе в области увеличился процент патриотично настроенной молодежи. Возросло количество патриотических движений среди молодежи (более 180 военно-патриотических клубов и молодежных объединений).

Такие программы должны разрабатываться по всей территории России для высоконравственного развития ценностей современной молодежи.

В современном мире можно увидеть трансформационный процесс нравственных ценностей, ориентаций современной молодежи. Прежде всего они проявляются в комплексе политических и социально-экономических проблем в сочетании с духовно-идеологическим кризисом, вызванным разрушением системы ценностей общества, а также политикой деидеологизации общественных отношений. Нарушения, которые происходят в следствии этих процессов, влекут серьезные последствия для государства и общества.

В процессе познания, человек осуществляет выбор желательных, необходимых для него ценностей. Именно в этот период, человек сравнивает свои нравственные ценности и ориентации с идеалом, высшими ценностями. Сравнивает с тем пороком нравственных качеств, которые считаются идеальными, но не существующими, с тем, чего не хватает для более гармоничной жизни, жизни в любви, гармонии с окружающим. Поэтому такие ценности с одной стороны должны отвечать интересам общества, а с другой стороны потребностям человека.

Если у человека не будет такого «примера» для формирования своих собственных нравственных ценностей и ориентаций, то формирующаяся личность на начальных этапах формирования своего «я», становления себя как личности в обществе, то человек начинает ориентироваться на те слои общества, у которых нравственные установки имеют или низкий уровень, или вовсе отсутствуют. Молодежь, которая проходит процесс развития себя как личности в такой среде, зачастую вырастает неблагоприятной для общества. Такая молодежь обычно не имеет никакого представления о доброте, сострадании, они думают только о себе.

Именно для того, что бы в обществе снизить уровень такой нравственно не воспитанной молодежи, так как искоренить эту проблему не представляется возможным,

следует разрабатывать систему нравственных ценностей и ориентиров, программы по развитию каких либо отдельных нравственных качеств

В общем, для развития любых нравственных ценностей молодежи нужны такие программы, которые будут ориентироваться на повышение уровня этих ценностей, путем приобщения молодых людей к решению проблем, которые образовались из-за отсутствия тех или иных нравственных качеств.

Ведь каждое общество связывает свое будущее с новыми, подрастающими поколениями, молодежью. И от того, насколько эти поколения усвоят духовные, нравственные, культурные традиции своего государства, народа и общества, зависит его будущее.

Поэтому очень важно предоставить развивающейся молодежи такую систему нравственных ценностей, которые с одной стороны будут соответствовать некоторым представлениям молодежи о «правильности жизни», а с другой стороны будут способствовать ее умственному, физическому и духовному развитию, которое так же прекратит нравственную деградацию, которую сегодня можно проследить в нашем обществе.

Ценности, которые сейчас присутствуют у молодежи, дают возможность понять каков уровень развития их личности. И этот уровень весьма низок.

Зачастую в этом низком уровне развития виноват не сам подросток, а взрослые – родители, воспитатели, учителя, а так же СМИ. То, как будут вести себя эти взрослые по отношению к еще не сформировавшейся личности, то, какие новости и программы они будут создавать и показывать еще не сформировавшемуся слою общества (молодежи), зависит, какая молодежь будет в этом обществе в будущем.

Когда начинается формироваться личность, стоит подсказать, совсем не навязчиво, на какую тропу стоит ступить, чтобы стать полноценным, полноправным членом общества. Именно от того, как поведет себя человек, оказывающий влияние на эту личность, зависит то, какие нравственные ценности и ориентиры сформируются у человека. Молодежь не всегда являлась такой проблемной, какой ее сейчас считают ученые и социологи. Она сформировалась такой под действием окружающих факторов, людей, их авторитетов и кумиров.

Чтобы индивид занял полагающееся ему место в обществе, следует с ранних лет, формировать в нем ту систему нравственных ценностей, за которую в будущем не будет стыдно.

Литература

1. http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/4960/%D0%A6%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%9D%D0%AB%D0%95
2. http://www.psychologos.ru/articles/view/nravstvennye_cennosti_i_regulyativy
3. Постановление правительства Белгородской области от 23.10.2010г. N 358-пп Белгород, Об утверждении долгосрочной целевой программы «Патриотическое воспитание граждан Белгородской области на 2010-2015 годы»

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ СТУДЕНТОВ ИЗ ПОЛНОЙ И НЕПОЛНОЙ СЕМЬИ

А.С. Никонова

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель *С.Д. Лебедев*
кандидат социологических наук
профессор кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»

Семья – важнейшая форма организации личного быта, основанная на супружеском союзе и родственных связях, т.е. отношениях между мужем и женой, родителями и детьми, братьями и сестрами, другими родственниками, живущими вместе и ведущие

общее хозяйство на основе единого семейного бюджета. Жизнь семьи характеризуется материальными и духовными процессами. Через семью сменяются поколения, в ней человек рождается, через нее продолжается человеческий род. Семья, ее формы и функции напрямую зависят от общественных отношений в целом, а так же от уровня культурного развития общества. Семья представляет собой сложную систему социального функционирования человека, один из основных институтов общества.

Многие ученые характеризуют нынешнее состояние семьи, как кризисное. Это связано с автономизацией семьи, а это неизбежно повлекло за собой снижение уровня рождаемости, разводов, увеличение числа одиноких людей, а следственно и неполных семей. Самостоятельное регулирование семейных отношений возлагает на семью огромную ответственность за собственное выживание и воспитание полноценных граждан [1].

Число детей, а следовательно и совершеннолетних молодых людей, которые воспитываются (или уже воспитались) без одного или обоих родителей, в настоящее время растет. На этот процесс оказывает влияние увеличение числа разводов и внебрачной рождаемости. Немалую роль играет и повышение уровня смертности в средних возрастах, особенно среди мужчин, а это, в свою очередь, ведет к вдовству и сиротству.

Студенчество – одна из самых динамических частей общества, которая быстро реагирует на малейшие изменения в его структуре. Являясь составной частью молодежи, оно представляет собой специфическую социальную группу, которая отличается свойственными ей условиями труда и быта, социальным поведением и психологией, системой ценностных ориентаций. Именно от молодых людей зависит политическое, экономическое, культурное и духовно-нравственное развитие страны и общества в ближайшем будущем. Поэтому крайне важно определить социально-психологические качества студентов и выявить различия у студентов из полной и неполной семьи.

Социально-психологическая работа проводится не только в целях решения проблем, воспитания и развития подрастающего поколения в неполных семьях, но и в целях укрепления семьи, восстановления ее внутреннего потенциала для выполнения многочисленных общественно-значимых функций семьи, стабилизации демографического и социально-экономического положения в России [2].

В последние годы специалисты все чаще обращают внимание на специфику положения в нашем обществе неполных семей. Научные работы по проблемам семьи и брака, семенного неблагополучия принадлежат авторам Гурко Т.А., Иншаковой М.С., Антонову А.И., Захарову Т.С., и др., а так же научные труды по теории и практике социальной работы с семьями, в т.ч. неполными (Зубкова Т.С., Карабанова Т.А., Павленок П.Д. и др.).

Мы провели исследование с целью выявить социально-психологические черты студентов и провести их сравнительный анализ между студентами из полных и неполных семей.

В исследовании участвовали 39 респондентов в возрасте от 18 до 22 лет.

Из них: 29 студентов из полной семьи (75%) и 10 студентов из неполной семьи (25%).

С точки зрения чистоты социологического исследования имеется погрешность в распределении респондентов по полу, а именно:

- девушек из полных семей – 24 (61,5% от общего числа респондентов)
- девушек из неполных семей – 8 (20,5% от общего числа респондентов)
- парней из полных семей – 5 (15% от общего числа респондентов)
- парней из неполных семей – 2 (5% от общего числа респондентов)

Студентам было предложено пройти 4 анкетирования на темы: «Общий тест» (выявление имени, состава семьи, кто занимался воспитанием в большей степени), «Женственность и мужественность» [3], «Ваш характер – какой он?» [4], «Уровень психических отклонений» [5].

В ходе исследования были выявлены следующие результаты.

1. По шкале женственности и мужественности психики:

У 2 из 2х парней из неполных семей в зависимости от обстоятельств обнаруживаются как типично мужские, так и классически женские черты. Следует отметить, что парней воспитали матери.

5 из 8 девушек из неполных семей так же присущи черты психики, как типично мужской, так и женской, а 3 из 8 девушек обладают стопроцентно женской психикой.

У 3 из 5 парней из полных семей выявлены черты стопроцентно мужской психики, следует отметить, что парни воспитывались обоими родителями, им свойственны решительность, самостоятельность, независимость.

Но 2 из 5 все же свойственны черты и женской и мужской психики (воспитывались так же оба родителя).

14 из 24 девушкам из полных семей в зависимости от обстоятельств обнаруживаются как типично мужские, так и классически женские черты

У 10 из 24 наблюдается стопроцентно женская психика

В нашей стране в основном принято, что дети после развода остаются с матерями. Дети, как бы их не воспитывали словесно, берут пример и копируют поведение родителей. В случае, если девушка воспитана матерью одиночкой, такая психологическая черта, как женственность формируется правильным образом, но с парнями дело обстоит иначе. С кого подрастающему парню брать пример, если в его воспитании участвует только мама? Ответ очевиден. Отсутствие сильной «направляющей руки» сказывается на психике молодых людей. На основании данного исследования мы видим, что обоим парням из неполных семей, к сожалению, не свойственны такие черты, как решительность, самостоятельность и независимость. Так как в молодых людях все же присутствует «мужское начало», то им все же свойственны проявления, как и классически женских черт, так и типично мужских.

2. По шкале психологических травм были выявлены следующие результаты.

У парней из неполных семей отмечено наличие легких психологических травм.

У двух из восьми девушек из неполных семей не отмечено психологических травм, однако отмечены у остальных шести девушек из неполных семей. При этом у одной девушки не тяжелая, у троих девушек были психологические удары средней степени, повлиявшие на них, у одной девушки выявлено наличие довольно сильных психологических травм и у одной из студенток были настолько сильные психологические травмы, что они полностью изменили ее.

Что касается полных семей, то отмечено, что у парней и у 13 из 24 девушек не было психологических травм. У 8 из 24 девушек были легкие психологические травмы, и лишь у трех студенток выявлено несколько психологических ударов средней степени, повлиявших на девушек.

Таким образом следует отметить, что у 80% студентов из неполных семей выявлено наличие психологических травм разной степени тяжести. У студентов из полной семьи у 62% отсутствуют психологические травмы, у 28% имеются, но не тяжелые и только у 10% выявлено наличие психологических ударов средней тяжести, повлиявших на респондентов, а сильных психологических травм не выявлено вовсе.

У детей очень хрупкая психика, которую очень легко повредить. Развод родителей для ребенка – всегда травмирующий факт. Дети вырастают, а травмы, к сожалению, остаются.

3. Шкала обладания психологической силой и независимостью в действиях.

Выявлено, что один парень из неполной семьи обладает психологической силой и независимостью в действиях, а другой нет. Если сравнивать с парнями из полных семей, то отмечено, что все пять респондентов обладают данными психологическими качествами.

С девушками дело обстоит иначе. У шести из восьми девушек из неполных семей отмечено наличие психологической силы и независимости в действиях, а вот у 15 из 24

девушек, воспитывавшихся в полной семье, отсутствуют данные качества, они присущи лишь 9 из 24 девушек.

Как уже было отмечено в первой шкале, дети берут пример с поведения своих родителей (девочки от матерей, мальчики от отцов). В полных семьях, обычно, психологической силой и независимостью в действиях в большей степени обладают главы семейства-мужчины, а жены-матери лишь следуют за своим мужчиной, какое бы решение он не принял. Матерям-одиночкам же приходится возлагать на себя эту ношу. Девушки, воспитываемые в неполных семьях мамой, перенимают психологическую силу и независимость в действиях от своих матерей, что не свойственно девушкам из полных семей, где данными качествами обладают отцы. Парни же, воспитанные в полных семьях прекрасно переняли от отца психологическую силу и независимость в действиях.

Подводя итог, следует сказать, что воспитание в неполных семьях существенно отразилось, как на девушках-студентках, так и на парнях студентах, а именно:

- 1) у парней должным образом не формируются черты мужской психики
- 2) большая часть студентов (80%) имеют психологические травмы разной степени тяжести
- 3) девушки обладают психологической силой и независимостью, что не свойственно девушкам из полных семей, где данными качествами обладают представители мужского пола

Это лишний раз доказывает, что воспитанием ребенка должны заниматься, как мать, так и отец. Только такое воспитание дает в совокупности гармонично развитую личность, социально мобильную и психологически полноценную.

Литература

1. <http://www.diplomy-kursovie.ru/sotsialnaya-rabota/diplomnye-raboty/socialnopsihologicheskaja-rabota-s-nepolnymi-semjami>
2. <http://www.diplomy-kursovie.ru/sotsialnaya-rabota/diplomnye-raboty/socialnopsihologicheskaja-rabota-s-nepolnymi-semjami>
3. Онлайн тестирование «мужественность и женственность»
<http://tests.astrostar.ru/tests/woman/35032.html>
4. Онлайн тест «Ваш характер – какой он?» <http://test.msk.ru/cgi-bin/express.cgi?001>
5. Онлайн тест на определение уровня психических отклонений. <http://beon.ru/tests/986-649.html>

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МАРГИНАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ. СУЩНОСТЬ И СПОСОБЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ

Е.А. Панина,

студентка кафедры менеджмента организации
Института управления, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **В.Н. Чурсина,**

кандидат социологических наук,

доцент кафедры менеджмента организации, НИУ «БелГУ»

Современные ученые не спешат давать маргинализации «однобокую» характеристику. Безусловно, нельзя назвать этот процесс категорически вредным или полезным для общества. Поэтому маргинализацию не пытаются свести к минимуму, а стараются создать механизм контроля над данным процессом.

Существуют различные взгляды на природу и сущность маргинализации. Основоположниками данного понятия являются американские социологи Р. Парк и Э. Стоунквист, рассматривающие маргинализацию как социокультурную характеристику, напрямую связанную с пространственным перемещением и миграцией. Т. Парсонс и Р. Мертон рассматривали маргинализацию как временный социальный статус, свойственный молодежи, продлевающийся со вступлением во «взрослое общество». А К. Маннгейм

рассматривал процесс маргинализации молодежи как неизбежное следствие модернизации всего общества и утраты молодежью роли преемника социальных традиций. Представитель российской социологической мысли Стариков полагал, что российское общество целиком и полностью маргинализировано, т.к. любая форма социальной зависимости является «первой ступенью» маргинализации. Известный социолог современности Э. Гидденс видит главную причину появления чужаков в «непрозрачности» социальных институтов и неадаптивности молодежи в обществе. Так или иначе, главной характеристикой процесса маргинализации общества является распад структурных связей, приводящий к возникновению «текучих», ситуативных социальных слоев. или иначе, каждый человек в своей жизни «примеряет» на себя роль чужака неоднократно.

В большей степени процессу маргинализации подвержена молодежь, что объясняется большей динамичностью жизни и сменами социальных статусов, переходами от одного социального института к другому. Именно молодежь как лакмусовая бумага первой реагирует на перемены в окружающей среде и, к сожалению, в основной части эта реакция бывает не совсем адекватной и может принимать самые, что ни на есть уродливые формы. И от того, как общество будет влиять на маргиналов, будет зависеть обратная реакция – будет ли это желание рискнуть, создать что-то новое или же постоянное отчаяние, дезориентация и стремление к «железному кулаку».

«В современном российском обществе наблюдается разрыв между целями и потребностями молодых людей и социально значимыми ролями, предлагаемыми обществом, что во многом делает недоступными те социальные блага, которые позиционируются в обществе в качестве основополагающих ценностей социального поведения» [3].

Учеными рассматриваются различные предпосылки маргинализации молодежи. Некоторые из них связаны с проблемами вхождения в социо-профессиональную структуру общества: ориентация на смену дипломной профессии, недоверие к легитимным способам устройства карьеры, невосприятие высшего образования как лифта социальной мобильности, осознание неравенства стартовых возможностей, невозможность добиться жизненного успеха посредством собственных интеллектуальных ресурсов, неадекватное представление о собственной позиции в социальной структуре общества – все это влияет на жизнеустройство и связи социальных слоев.

Статистика утверждает, что каждый третий студент в современном обществе подвержен внутренней или внешней маргинализации, что является первым шагом на пути к социальной апатии, ценностному отчуждению и культурному релятивизму.

Неопределенность, свойственная социальным, экономическим и политическим процессам в России, способствует массовому появлению новых форм и типов поведения, новых типов личности (так называемых «чужаков»), маргинализированных слоев общества. Маргиналы, порожденные трансформационными изменениями общества, как правило, не имеют единой системы социокультурных ценностей и тем самым формируют вокруг себя «облако социальных рисков». Стоит, однако, отметить, что у процесса маргинализации есть и положительная сторона: зачастую отсутствие принадлежности к социальным группам может подтолкнуть индивида к новым, неизвестным прежде путям адаптации, самоактуализации и реализации.

Сложно преувеличить роль высших учебных заведений в формировании психологической картины мира молодежи. Именно здесь «закладывается» фундамент мысли и настроения новых граждан. Не только будущее общества в руках молодежи, но и настоящее – в европейских странах доля студентов от общего числа митингующих может колебаться в районе 20 – 60%. Примером тому могут служить недовольства студентов трудовым законодательством во Франции (2006 год). В этом смысле молодежь российского общества пассивна: только 10% от всех митингующих составляют студенты. Проведенные исследования, выявили причину такого низкого уровня социальной

активности молодого поколения – неготовность брать на себя ответственность, боязнь проявлять инициативу, правовой нигилизм.

В корне изменить ситуацию может грамотная социальная политика высших учебных заведений, которая смогла бы «привить» молодому поколению систему морально-нравственных ценностей. Следует отметить, что такую «прививку» нельзя делать путем пропаганды определенной идеологии. Процесс перевоспитания поколения маргиналов должен быть направлен на молодежные субкультуры. Несмотря на то, что они являются зеркалом общества в целом, не так много внимания уделяется неформальным группам. Рассматривая субкультуры сквозь призму институциональных процессов социокультурного пространства, можно обнаружить точки расхождения между потребностями общества и молодежи. Роль высшей школы заключается в грамотном влиянии на такие группы с целью контроля дивиантного поведения, продвижение культурно-одобряемых отклонений и социально-инновационной деятельности.

У каждого учебного заведения существуют свои способы влияния на интеллектуальную маргинализацию. На базе высших школ функционируют различные научные сообщества, спортивные секции, студенческие трудовые и волонтерские отряды, клубы по интересам. Все эти способы влияния хоть и индивидуальны для каждого учебного заведения, но их миссия идентична – воспитание гармоничной полноценной личности. Тем не менее, уровень интеллектуальной маргинализации в современном российском обществе высок. Одной из причин этому, является неадекватное представление индивида относительно своего места в структуре общества. То есть сегодняшний студент, считает себя не основной «движущей силой», а скорее «недозрелым гражданином», который может повлиять на жизнь общества, но не сейчас, а потом, когда «дозреет». Важно донести до молодежи, что именно в них заключается социальный «стратегический запас», именно они будут влиять не только на социальную, но и на все сферы жизни общества.

Литература

1. Гидденс, Э. Социология / Пер. с англ.; науч. ред. Ядов В. А.; общ. ред. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Посилевича. — М.: Эдиториал УРСС, 1999. — 703 с.
2. Иванова, М.С. Маргинализация современного российского общества: структурный анализ: диссертация кандидата социологических наук / М.С. Иванова. – Ростов-на-Дону, 2011.– 177с.
3. Касьян, З.А. Маргинализация молодежи в современном российском обществе: социологический анализ : диссертация кандидата социологических наук / З.А. Касьян. – Новочеркасск, 2010.- 155 с.

ДУХОВНЫЕ АСПЕКТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ МАРГИНАЛИЗАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ

О.А. Пахомова,

студентка факультета экономики и менеджмента,
направления подготовки экономическая социология,

Юго-ападный государственный университет

Научный руководитель **А.И. Алексеенко,**

кандидат социологических наук, доцент,

доцент кафедры философии и социологии,

Юго-ападный государственный университет

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта проведения научных исследований «Социокультурные и трансдисциплинарные конструкторы реинтеграции образовательных сред союзного государства Россия-Беларусь в гуманитарном хронотопе постсоветского пространства», проект №14-23-01009.

Перемена российского общества связана с изменением его институтов. Российское общество за время реформ подверглось глубокой трансформации и в сфере религии.

Феномен религии в настоящее время привлекает внимание широкого круга специалистов и общества в целом в силу разных причин. Общеизвестным фактом является то, что религия существует на всем протяжении человеческой истории. Более двух тысячелетий, вплоть до эпохи Просвещения, религия выражала как страх человека перед непонятными и грозными силами, которые господствовали в повседневной жизни, так и отражала попытки воздействовать на эти силы. В религиозных обрядах люди старались служить сверхъестественным силам и даже ими управлять. Благодаря религии закреплялись человеческие нормы поведения, так же она служила и средством достижения социальной мобильности.

В ходе истории условия бытия изменяются и оказывают корректирующее воздействие на формы и методы религиозной активности. Однако воздействие этих перемен на религиозное сознание происходит «не прямолинейно и автоматически».

Как отмечает Л.С. Васильев, воздействие это напрямую зависит от тех организационных форм и той догматической структуры, которые та или иная религия уже выработала в процессе своего раннего развития [1].

На практике это положение приводит к тому, что, возникнув и начав формироваться в определенных условиях та или иная религия становится достаточно автономной, развивающейся по своим, внутренне определенным законам.

Внешние воздействия и перемены в данном случае лишь стимулируют изменение и развитие религиозного сознания в том или ином направлении. Иногда религия приспосабливается к меняющимся обстоятельствам. В других случаях она резко выступает против них и «объявляет войну» всему новому.

На основе старых представлений, а также религиозных форм могут возникать новые. Более того, одна религиозная система может быть вытеснена и частично или полностью заменена другой, которая является наиболее развитой и приспособленной к новым обстоятельствам и соответствует потребностям общества. Однако даже в последнем случае новая форма религии или реформированная старая форма подчиняется не столько прямому внешнему влиянию, сколько развивается по своим внутренним законам.

В условиях формирования модернизирующегося общества имеется два подхода к анализу религиозных изменений:

1. Религиоведческий. Он связан с исследованием внутренней логики эволюции определенной религии. Модернизация здесь может привести к появлению расколов и конфликтов.

2. Социологический. Он выявляет место и роль религии в структуре модернизируемого общества. Религия рассматривается как специфический социальный феномен, который выполняет определенные функции в обществе [2].

По отношению к религии выделяют четыре основных типа жизненных позиций людей.

Первый тип – гармоничный. Основная характеристика – множество связей с социальной средой и широким спектром социальных ролей. Здесь люди имеют как перспективные, так и текущие выраженные цели, им удается избегать негативных ситуаций. Их главные ориентации: хорошие семейные взаимоотношения, интересная работа и большой круг общественных интересов. Для них характерен устойчивый интерес к религиозным идеям, религиозность может быть продуктивна как для самого человека, так и для организаций, в которые он входит. Но на данном этапе развития общества эта группа в большей своей части оказалась оторванной от церкви в силу тотального атеистического воспитания нескольких поколений бывших советских граждан, а сейчас в силу целого ряда причин, в том числе и неготовности самой церкви к работе с этой категорией людей. Поэтому их религиозность чаще всего внеконфессиональна.

Второй тип – технократический. Люди, относящиеся к этому типу, хорошо ориентируются в жизненных коллизиях, умеют подчинить жизненные обстоятельства

своим долгосрочным планам. Для них характерна сравнительно однообразная жизнь, в которой преобладает положительный опыт и существенное разграничение общественного и личного. В ориентациях доминируют служебная карьера, внешняя, показная сторона успеха, личная жизнь. Совокупность реализуемых ими ролей подчинена основным жизненным ориентирам.

Проблемы включенности в социальную среду социального статуса, социальных ролей занимают у представителей технократического типа жизненной позиции ключевые места в организации ими своей жизни. Эти проблемы вполне решаются в религиозных организациях. И здесь нет противоречия с тем, что религиозные организации в течение многих лет находились на периферии общественной жизни. Для многих представителей «технократического типа» решение этих проблем вообще в силу разных причин оказывалось возможным лишь в рамках религиозных организаций. Не следует, однако полагать, что в религиозных организациях носители этого типа жизненной позиции преследуют сугубо карьеристские цели. Они вполне удовлетворяют и свои религиозные потребности.

Третий тип условно можно назвать традиционным. Для людей с такой жизненной позицией характерна средняя по уровню включенность в социальную среду. Здесь ограниченный круг социальных ролей. Жизнь их не богата впечатлениями, им не всегда удается избегать трудности и неудачи. Главный ориентир в жизни – семья и ее благополучие. Представители этого типа являются самым существенным носителем почти утраченного института воспроизводства религиозности. Особенно характерно, на наш взгляд, это для протестантских семей, католиков. И лишь затем – для православных.

Четвертый тип можно назвать «неадаптированным». У них преобладает отрицательный жизненный опыт, в силу личностных особенностей. Они плохо ориентируются в требованиях социальной среды, не имеют четких ориентиров. Именно отсюда в настоящее время в основном приобретает своих новообращенных большинство религиозных организаций. Весьма часто представители этого типа жизненной позиции в своей религиозной ориентации тяготеют к нетрадиционным культам, так называемым «восточным» религиям, многочисленным культовым новообразованиям и, как правило, меняют много конфессий. Их собственная слабая социальная ориентация в значительной степени определяет слабую ориентацию религиозных организаций, в которых они доминируют. Можно сказать, что для Православной Церкви, например, представители этого типа, создают настоящую проблему хотя бы потому, что именно их среда оказывается наиболее восприимчивой для националистических, шовинистических и антисемитских взглядов, захлестнувших Православную Церковь в последнее время.

Одной из сложнейших проблем различных религиозных организаций является то, что не только состав прихожан представлен перечисленными типами жизненной позиции, но и состав духовенства представлен этими же типами. Можно предполагать, что представлен он по отношению к составу прихожан вполне пропорционально. И, как считает Панков [3], поэтому есть основания полагать, что и состав духовенства России в большинстве своем представлен «неадаптированным» типом жизненной позиции.

Свидетелем изменения религиозности является распространения неоязычества. Сторонники этого движения выступают за определенную и близкую перспективу своего сакрального совершенства, так как оно реализуется не в царствии небесном, а здесь и сейчас в земном существовании, а судить будет не Бог, а результат собственных достижений [4].

В современном обществе стремятся рационально объяснить религию. Религиозным образом может служить любой предмет, который вызывает у людей религиозные чувства. Примером выступают технокульты. Например, культ мобильного телефона. Сегодня он стал другом и помощником человека, утратив значение технического средства. Люди просто не представляют свою жизнь без мобильного телефона. Причиной является то, что

люди воспринимают мобильник как воплощение своего личного общения, близкого друга, которому можно довериться.

В ситуации кризиса, ломки и трансформации сложившихся форм и способов жизнедеятельности всех слоев общества, трансформируется и механизм воспроизводства веры и религиозности.

Чтобы понять динамику изменения типов и уровня религиозности, необходимо выявить причины обращения к религии, социальные роль и статус адептов. В своей работе «Истинноверующий» американский ученый Э. Хоффер выделяет следующие категории: бедняки; неудачники (не нашедшие своего места в жизни); изгнанники; меньшинства; подростки; честолюбцы (стоящие или перед непреодолимыми препятствиями, или перед неограниченными возможностями); одержимые пороками и навязчивыми идеями; импотенты (физические или умственные); эгоисты; скучающие; грешники.

Каждая категория людей преследует в религии собственные цели и отстаивает собственные убеждения.

Для бедняка краеугольным камнем становится надежда. Степень неудовлетворенности людей, не нашедших в жизни своего места, конечно, различна.

Для эгоистов особенно характерно чувство неудовлетворенности, ведь чем в человеке больше эгоизма, тем сильнее он переживает разочарования. Именно поэтому крайние эгоисты обычно бывают наиболее убедительными поборниками самоотверженности.

Положение меньшинств, как бы оно ни было защищено законом и властью, всегда непрочное. У меньшинства, старающегося сохранить свое групповое лицо, неудовлетворенность, порождаемая неизбежным ощущением непрочности положения, не так велика, как у меньшинства, которое стремится раствориться и слиться с большинством. Меньшинство, сохраняющее свое лицо, неизбежно остается единым целым, а это защищает каждого отдельного члена меньшинства, дает ему ощущение принадлежности к чему-то, охраняет его от неудовлетворенности [5].

Следующая категория это грешники. Исповедоваться и раскаиваться значит сбрасывать с себя свою особенность, свое отличие от других и находить спасение, растворяя собственное «Я» в священном единстве конгрегации (общности).

Резко усиливается миссионерская деятельность отечественных и особенно зарубежных проповедников, при этом каналами религиозной инкультурации становятся коммерческие телеканалы, образовательные, медицинские и исправительные учреждения. Идеологическая атмосфера имеет очень сильное давление на общество, она использует религию в своих политических играх. Духовная монополия атеизма сменилась проповедью атеофобии. Атеисты и неверующие выставляются в качестве «мракобесов», они практически лишены доступа к средствам массовой информации. Ликвидированы почти все светские центры изучения религии. Пробудившийся массовый интерес к религии как явлению культуры в значительной мере удовлетворяется не объективной научной информацией, а односторонней и пристрастной пропагандой проповедников разных конфессий и миссионеров, зазывающих в молитвенные дома всех и каждого.

В ситуации кризиса, утраты веры в нерелигиозном ее выражении, общество встало перед поиском новых смыслов и целей жизни. Эта проблема затронула прежде всего взрослых людей, многие годы проживших в условиях пропаганды атеизма. Крах коммунистической концепции привел к ситуации, когда общество вынуждено обратиться к поискам иной веры и новых путей организации своей жизни. Следует отметить две тенденции. С одной стороны, поиски веры в обществе ведутся не только в рамках традиционной религиозной конфессии – православия. Свидетельством тому – рост интереса к иным конфессиям: католической, протестанским, нехристианским. С другой стороны, активизируются внеконфессиональные поиски веры, растут проявления духовной эклектичности.

Таким образом, можно констатировать, что произошедший в последнее десятилетие рост социальной группы идентифицирующих себя как верующие является эмоциональной реакцией многих граждан на социальные потрясения в обществе, на кризис в экономике, политике, идеологии и морали. У части недавно обратившихся к культуре это не более чем своеобразная дань моде. Для этой группы на первом месте оказывается формирование или, что точнее для нынешнего состояния общества, поиск смыслообразующих представлений.

Вторая группа, идентифицирующая себя как неверующие, в основном состоит из представителей атеизма и тех, кто определяет свою религиозность как ситуативное явление. Отношение к религии в ней может колебаться как от крайне негативного отношения к религии, так и обращению к религии в некоторых случаях (крещение детей, венчание).

Религиозное поведение человека внешне выражается в его специфически религиозных действиях. Но посещение церкви не всегда можно принимать, как свидетельство религиозности человека. Социологи здесь, в основном, ошибаются, так как они считают что посещаемость церкви и есть главный показатель религиозности. Посещаемость церкви может быть продиктована внерелигиозными причинами, например социальными, а не религиозными переживаниями или психологическими мотивами. Также и внешнее благочестие не является свидетельством религиозности, оно может быть очень поверхностным. Поэтому картина религиозной активности требует глубокого и очень серьезного анализа с учетом всех дополнительных данных. На вопрос «Верите ли Вы в Бога?» больше 90% взрослого населения США отвечают, что да. И это можно рассматривать как высокий показатель уровня религиозности в этой стране. Однако, американские исследователи Демерат и Хаймонд предполагают [6], что высокий процент положительных ответов о вере в Бога может вполне означать, что люди просто хотят поскорее отделаться от постороннего человека, или избежать пятна нонконформиста, а на самом деле эти люди могут оказаться и неверующими. Так и в бывшем СССР была некая группа верующих, которые скрывали свою религиозность, а обнаружили ее лишь тогда, когда не было причин опасаться того, что приверженность религии может повлечь за собой неприятные последствия.

Религиозное поведение в условиях модернизации общества обусловлено следующими факторами:

- 1) появлением своеобразного религиозного рынка, способствует потребителски легкому отношению к церкви и вере;
- 2) повышением привлекательности традиционных религий среди лиц с консервативным мышлением, которые не способны принять распространяющийся в обществе плюрализм, в том числе и религиозный;
- 3) возможностью самоидентификации посредством религии и церкви в условиях коренных изменений во всех сферах общества. Это дает шанс найти человеку свое место, которое было утрачено в связи с переменами в общественной жизни.

Многие исследователи, занимающиеся проблемами религии, приходят к выводам о связи между религиозностью и социальным поведением. Американские социальные психологи установили зависимость между религиозностью и политической консервативностью, зараженностью расовыми предрассудками, нетерпимостью и фанатизмом [6].

При такой постановке вопроса влияние религии на личность усматривают в том, что «религия прививает верующим систему ценностных ориентаций», которая ставит на первое место пропагандируемые религией иллюзорные, вытекающие из веры в сверхъестественное, ценности, такие, как Бог, спасение в загробной жизни. Это означает, что в глазах верующего земная жизнь лишается значения и главной целью своей жизни он считает спасение в загробном мире.

Другим вариантом той же самой постановки вопроса – «религия прививает верующему систему ценностных ориентаций» – являются исследования, в которых предпринимаются попытки доказать, что религиозность способствует альтруистическому, просоциальному поведению. Но исследования такого плана ведутся в основном за рубежом. В России в постперестроечный период такие исследования не проводились, поэтому мы предприняли попытку рассмотреть влияние ценностей и социальных установок на внешнее социальное поведение верующих.

В современном модернизирующемся обществе наблюдается изменение в приоритетах социальных и культурных функций религии. Главной функцией религии здесь является мировоззренческая. К ней непосредственно примыкают органически с ней связанные компенсаторная и ценностно–интегрирующая, которые определяют место человека в обществе, его адаптацию к окружающему миру. Но при этом во многих случаях можно наблюдать дисфункциональность при выполнении религией своих функций, очень ярко это характерно для нетрадиционных религий, новых религиозных течений и тоталитарных сект.

Литература

1. Василенко Л. Диалог христианской веры и науки [Текст] / Л. Василенко // Обществ. науки и современность. – 1993. – № 3. – С.152-163.
2. Дюркгейм Э. Элементарные формы религиозной жизни [Текст] // Мистика. Религия. Наука, Классики мирового религиоведения. Антология//Сост. и общ. ред. А.Н. Красникова. М.: Наука, 1998.
3. Панков А. А. О некоторых закономерностях и противоречиях формирования религиозности нового типа[Текст] // Материалы Всесоюз. научно–практич. конф. « Общественное сознание и общественные отношения в условиях перестройки». Ч. 2. Москва – Черновцы. 1990.
4. Балагушкин Е.Г. Нетрадиционные религии в современной России. Морфологический анализ. [Текст] / Е.Г. Балагушкин // История. – М.: ИФ РАН, 2002. – 244 с.
5. Хоффер Э. Истинноверующий [Текст]. Мн.: ЕГУ, 2001.
6. Глебова Т. Н. Психологический портрет религиозности в Америке. М.: Российский православный университет им. Св. апостола И. Богослова, 2005.

РОЛЬ ТЕЛЕВИДЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ И МАРГИНАЛИЗАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ

В.П. Полухин

магистрант первого года обучения,
кафедры телеологии и философии, НИУ «БелГУ»

В данной работе мы постараемся рассмотреть телевидение, как один из важнейших средств массовой информации, оказывающий воздействие на процесс интеллектуализации и маргинализации населения.

Стремительное формирование социального, экономического, научно-культурного и других аспектов мирового процесса обусловило формирование массового общества и появление новых средств связи. Таким средством является и телевидение.

Считаем необходимым, прежде всего, привести определения термину «телевидение».

Толковый словарь русского языка под редакцией С.И. Ожегова по интересующей нас тематике даёт следующие определения: «Телевещание – одно из основных средств массовой информации – передача сообщений и других информационных программ по телевидению». «Телевидение – передача на расстояние и приём на экран средствами радиоэлектроники изображений движущихся и неподвижных объектов и звукового сопровождения» [1].

В свою очередь Советский энциклопедический словарь под редакцией А. М. Прохорова приводит такие определения: Телевизионное вещание – формирование телевизионных программ и их передача в эфир посредством вещательного телевидения».

«Телевидение – область науки, техники и культуры, связанная с передачей на расстояние изображений подвижных объектов при помощи радиоэлектронных устройств» [2].

Как мы можем убедиться, в словарной терминологии принято различать понятия «телевидение» и «телевещание».

Следует отметить, что само по себе телевидение, как достижение человеческого прогресса, не несёт в себе ничего плохого. Телевещание в нашей ситуации выступает как некий инструмент, который, несомненно, можно использовать во благо. Как сказал Игумен Димитрий (Байбаков) в интервью корреспонденту журнала «Новости СМИ»: «Телевидение по-прежнему остается основным средством массовой информации, массовой передачи идей, взглядов... Просто в большинстве случаев – это бизнес, построенный на развлечении, а иногда и развращении. А для нас телевидение — это инструмент просвещения, образования, воспитания» [3].

В свою очередь на телевидение возложены определённые функции:

1) Информационная функция. Эта функция включает в себя в первую очередь удовлетворение информационных потребностей общества. Благодаря телевещанию человечество может передавать информацию полнее, быстрее и эмоционально более насыщенно, в отличие от радио или газет. Информационную функцию реализуют телевизионные выпуски новостей. Регулярное и своевременное получение людьми информации из различных сфер общества в современном мире стало нормой жизни. Как правило, информационные программы являются опорными точками сетки вещания, тогда как остальные передачи располагаются в интервалах между выпусками новостей;

2) Культурно-просветительская функция. Так или иначе, телепрограммы в какой-то степени приобщают человека к культуре. Данную функцию телевидение исполняет благодаря трансляции каких-либо культурных мероприятий: спектаклей, концертов, и так далее. Следует подчеркнуть некую «неполноценность» такого приобщения к культуре и искусству, но, тем не менее, для многих людей это может быть единственной возможностью познакомиться с теми или иными произведениями искусства;

3) Интегративная функция. Аудитория телевидения складывается уже из того факта, что определённое количество людей сознательно смотрит ту или иную программу. Здесь задача телевещания заключается в как развитии и усилении общих для аудитории ценностных установок (общечеловеческие нормы и правила), так и в противодействии деструктивным по отношению к обществу тенденциям;

4) Социально-педагогическая или управленческая функция. Выполнение данной функции предполагает вовлеченность каждого отдельного индивида в систему воздействия на население и пропаганду некоего образа жизни с определённым набором политических, моральных и духовных ценностей. Уровень вовлеченности и мера воздействия ТВ на аудиторию зависят от той системы, в которой действует данное телевизионное СМИ.

5) Организаторская функция. Она возникает в случае, когда телевидение становится инициатором той или иной общественной акции. Однако необходимо отличать её от функции управленческой, когда телевещание служит скорее инструментом;

6) Образовательная функция. Эта функция заключается в трансляции обучающих фильмов и передач, например, дидактические передачи для тех, кто изучает иностранные языки, для поступающих в вузы и т.д.;

7) Рекреативная функция. Данная функция подразумевает создание и показ развлекательных программ для населения [4].

Однако в последнее время на первое место выходят информационная и рекреативная функции телевидения, а также возникают новые, например, электоральная (управление общественным мнением) или медиа-образовательная функции. Исторически так сложилось, что телевидение, более, нежели какие-то другие средства массовой информации, служит политическим, социальным и экономическим интересам тех, кто ими обладает. Телевидение, используя интеллектуальные, экономические и технологические

средства, может оказывать воздействие на сознание общественных масс, тем самым формируя общественное мнение, определенные идеи, сдвигая в определённую сторону ценности и нормы поведения.

Несмотря на некоторые достоинства, российское телевидение, по мнению зрителей, обладает рядом недостатков. Изучение мнения телевизионной аудитории, позволило авторам составить достаточно широкий перечень претензий со стороны зрительских масс к телевидению в России. Их можно свести к следующим:

- 1) некорректная или избыточная политическая пропаганда;
- 2) некорректная или избыточная реклама;
- 3) агрессия, физическое или моральное насилие на экране;
- 4) порнография или эротические элементы, противоречащие моральным нормам;
- 5) систематическое искажение реальности;
- 6) избыток негативно окрашенной социальной информации;
- 7) трансляция образцов дурного поведения;
- 8) некорректный, исковерканный язык;
- 9) чрезмерное количество зарубежной продукции;
- 10) высказываемое неуважение к конкретным людям и организациям;
- 11) высказываемое неуважение к национальным символам, национальной истории и культуре;
- 12) некорректные правовые действия самих телеканалов[5].

В свою очередь медиакритики считают, что, несмотря на то, что количество негативных сюжетов на отечественном телевидении снизилось, объективных и информационно сбалансированных, профессиональных программ пока нет. Более того, исследователи отмечают тенденцию к формированию «новостной реальности», «новостного шоу» и определяют современные теленовости как инструмент мистифицирования общества [6].

Впрочем, художественный элемент телевизионного эфира так же находится на не самом высоком уровне: «невысокое качество отечественных сериалов компенсируется демонстрацией социальной девиации, нарушением морально-этических основ межличностного общения, которое подается зрителю как дидактический прием (как возможный пример для подражания). Эффективность такого приема в практике отечественного телевидения доказана, а моральная сторона вопроса компенсируется коммерческим успехом» [7].

Тем не менее, в российском телевизионном эфире присутствует канал, осуществляющий функцию познавательного телевидения – «Культура». Но в связи с низким рейтингом (по сравнению с такими каналами как «Первый» или «Россия») и более меньшей площадью вещания (так как не везде его можно принимать) телеканал «Культура» не может считаться общенациональным.

Теперь мы хотели бы обратить внимание на факторы, которые (по мнению исследователей Калифорнийского университета Санта-Барбары) способствуют принятию человеком негативных установок:

- 1) Преступник являет собой симпатичную для подражания ролевою модель;
- 2) Насилие изображается оправданным;
- 3) За насилием не следует наказание, в связи с чем, противоправные действия не вызывают раскаяния, и не подвергаются осуждению;
- 4) Негативные последствия для жертвы кажутся зрителю минимальными;
- 5) Сцена насилия или преступления кажется зрителю реалистичной[8].

Современная наука признаёт, что телевидение является наиболее влиятельным из всех средств массовой коммуникации [9].

Как можно заметить, не смотря на то, что ТВ занимает достаточно важную и прочную роль в жизни современного общества, всё же у телевидения как у института присутствуют элементы, способные негативно сказаться на интеллектуальном и психическом развитии личности человека, особенно у подрастающего поколения.

Необходимо обратить внимание и на возможность манипулировать сознанием индивидов, профанируя информацию через телевидение.

В своей диссертации на соискание учёной степени кандидата философских наук Владимирова М.Б. выделяет несколько техник или приёмов при помощи которых, может происходить искажение информации, поступающей в массы с экранов ТВ. Вот некоторые из них:

1) Создание событий. Суть этого приёма заключается в искусственном создании события, которому уделяется чрезмерно большое внимание. Однако в действительности, значение этого события искусственно преувеличено, и служит, чтобы отвлечь внимание аудитории от более важной информации. В частности, М.Б. Владимирова приводит ситуацию вокруг птичьего гриппа (30.01.04), считая, что ей придавалось слишком большое значение: «В новостях постоянно звучало слово «эпидемия», тогда как заболевших было всего 2% от всего здорового населения планеты. Правильнее было бы сказать, что «в ряде стран выявлены единичные случаи куриного гриппа». На день выпуска новостей, больных по всему миру насчитывалось не более 16 человек».

2) Использование смысловых рядов. Под смысловым рядом мы понимаем совокупность новостей, имеющих одинаковую эмоциональную окраску. Как правило, он подаётся в информационном выпуске отдельным блоком, состоящим из нескольких сюжетов. Случается, что в блок с положительно окрашенной информацией вкладывают сюжет с отрицательным оттенком. Механизм данной техники в том, чтобы скрыть негативную информацию, смешав её с положительными сюжетами, таким образом, сделать её как можно более незаметной.

3) Создание псевдопроблем. Псевдопроблемы – это несущественные проблемы, которым придают значение как реальным и достаточно важным. Подобные проблемы создают при помощи целенаправленного отбора информации, а также наделяния информацией и событий нужной манипуляторам степенью значимости. Как правило, речь идёт о негативных событиях, которые ещё не произошли, и возможно, вообще не произойдут. В большинстве случаев информация об этих событиях не является важной и только отвлекает человека от решения своих собственных проблем. Не смотря на это, телезритель может отнестись к ним как к уже произошедшим событиям. Примеры формулировок таких событий: «Азербайджан. Угроза стихийный бедствий», «Сахалин. Угроза циклона» и так далее.

Сама Владимирова М.Б. по этому поводу считает, что «Порядок изложения информации ассоциируется у зрителей, как правило, со степенью её значимости. Варьирование последовательности новостей с заранее поставленной целью является действенным приёмом скрытого воздействия на массовое сознание» [10].

По мнению Андрея Викторовича Манойло механизм манипуляции человеческим сознанием заключается в том, чтобы предоставить аудитории лишь суррогат информации (урезанную или неполную), которая будет соответствовать целям манипуляторов. Также могут использоваться приёмы, повышающие эффективность влияния, например:

- подача «нужной» в данный момент информации;
- утаивание сведений, соответствующих действительности;
- создание информационной перегрузки, когда индивиду трудно разобраться в сложившейся ситуации.

Далее А.В. Манойло приводит в своём труде ряд приёмов, которые могут быть использованы для манипуляции сознанием:

1) Информационная перегрузка. Индивиду сообщается большое количество информации (различные подробности, абстрактные рассуждения), которая мало относится к обсуждаемой проблеме. Таким образом, человеку сложнее разобраться в данном вопросе.

2) Дозирование информации. В данном случае сообщается лишь часть сведений, в то время как остальная утаивается. Соответственно, искажается картина реальности.

3) Большая ложь. Любимый прием министра пропаганды нацистской Германии Й. Геббельса. Он утверждал, что чем наглее и неправдоподобнее ложь, тем скорее в нее поверят, главное – подавать ее максимально серьезно.

4) Смешение истинных фактов с различными предположениями, гипотезами и допущениями. В итоге отличить правду от различных мнений становится сложно.

5) Затягивание времени. При использовании данного приема обнародование действительно важных сведений откладывается, до момента, когда поздно что-то менять.

6) Своевременная ложь. Суть этого метода заключается в подаче ложного, но чрезвычайно ожидаемого сообщения. Чем больше содержание сообщения отвечает настроениям аудитории, тем сильнее результат. Когда обман раскрывается, острота ситуации уже падает. Или определённый процесс становится необратимым[11].

Резюмируем: само по себе телевидение как достижение человеческого прогресса не несёт в себе непосредственной угрозы для человека. ТВ занимает достаточно важную и прочную роль в жизни современного общества, всё же у телевидения как у института присутствуют элементы, способные негативно сказаться на интеллектуальном и психическом развитии личности человека, особенно у подрастающего поколения. Также на сегодняшний день существует достаточное количество эффективных манипулятивных техник и приёмов, способных успешно воздействовать на массовую аудиторию. В связи с этим можно заключить, что телевидение, хоть и является примером движения прогресса, вперёд, облегчающим в какой-то степени жизнь человека, всё же может представлять некоторую угрозу для населения, в том числе для детей и подростков с несформировавшейся психикой и ценностными ориентирами.

Литература

1. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М. : АЗЪ, 1995.- с. 780
2. Советский энциклопедический словарь. М. : Советская энциклопедия, 1989. – с. 1328
3. Димитрий (Байбаков), игумен: «Для нас телевидение — это инструмент просвещения, воспитания...» [Электронный ресурс]. URL: <http://tv-soyuz.ru/aboutchannel/events/at75> (дата обращения: 23. 03. 2014).
4. Князев А.А. Основы тележурналистики и телерепортажа / А.А. Князев. – Бишкек: КРСУ, 2001. – с. 5-8.
5. Жилавская И.В. Медиаобразование молодежной аудитории / И.В. Жилавская. – Томск: ТИИТ, 2009. – с. 24 – 25.
6. Шеина И.Б. Телевизионная критика о современном новостном ТВ / И.Б. Шеина // Журналистика в 2005 году: трансформация моделей СМИ в постсоветском информационном пространстве. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – М.: Факультет журналистики МГУ имени М.В. Ломоносова, 2006. – с. 394.
7. Качкаева А. Г. Российское телевидение: между спросом и предложением / А.Г. Качкаева, И.В. Кирия, Том 2. – М. : Элиткомстар, 2007. – с. 86-87.
8. Брайант Д. Основы воздействия СМИ / Д. Брайант, С. Томпсон. М., СПб., Киев: Вильяме, 2004. – с. 199.
9. Владимирова М. Б. Трансформация массового сознания под воздействием средств массовой информации (на примере российского телевидения): дис. ... канд. фил. наук. / М. Б. Владимирова. – М., 2010. – С. 20.
10. Там же: с. 112-114.
11. Манойло А.В. Государственная информационная политика в особых условиях: Монография / А.В. Манойло. – М.: МИФИ, 2003. – с. 104-105.

ДВОРОВЫЕ ОТРЯДЫ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ И МОЛОДЕЖЬЮ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА

М.С. Сагун,

студентка кафедры социологии и организации работы с молодежью

Института управления, НИУ «БелГУ»,

Научный руководитель Л.Н. Шмигирилова,

кандидат социологических наук,

доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью, НИУ «БелГУ»

Внешкольная работа с детьми подразумевает собой работу специальных учреждений, которые вместе со школой и в дополнение к ней развивают и удовлетворяют разнообразные интересы детей, разумно организуют досуг учащихся. В начале XX в. в России создавались новые организационные системы, способствующие включению детей в активную созидательную деятельность по интересам, помогающие содержательно проводить досуг вне школы [1]. Как правило, внимание всегда уделялось созданию клубов по месту жительства, работе летних школьных лагерей, однако к проблеме организации дворового досуга стали обращаться спустя многие годы.

Одной из форм работы с детьми, подростками и молодежью являются дворовые отряды. Дворовой отряд является временным объединением детей разных возрастов для интересного и полезного времяпровождения под руководством вожатых.

Впервые система дворовых отрядов была апробирована в городе Ленинске-Кузнецком Социальным центром молодежи в 2001 году. Тогда было создано 7 отрядов, в которых более 140 подростков интересно и с пользой провели один месяц летних каникул под руководством 15 подготовленных вожатых-подростков [2].

На сегодняшний день передовым регионом по созданию системы работы с детьми и подростками по месту жительства является Самарская область. Так, в городе Тольятти работают 7 дворовых отрядов, основными участниками которых являются подростки, попавшие в трудную жизненную ситуацию. Идея создания таких объединений заключалась в том, чтобы с помощью дворовых отрядов привлечь ребят к общественно-значимой работе [3]. В Волгограде работа по месту жительства с подростками ведется через создание единой краевой системы социоклубного пространства (дворовая площадка – клуб по месту жительства – молодежный центр).

Следует отметить, что в городе Белгороде отсутствует системный подход к организации дворового досуга детей. На сегодняшний момент существует проект УМП администрации г.Белгорода «Поймай позитив», в рамках которого активисты Белгородского городского союза студентов (БГСС) организуют массовые праздники для детей, подростков и родителей в летний период времени на школьных территориях и других больших площадках города. Однако такие мероприятия носят единоразовый характер, и на каждой дворовой площадке команда студентов появляется лишь 1 раз в 2 летних сезона. Можно ли сформировать здоровый образ жизни у ребенка за 2 часа спортивных эстафет и игр? Наверняка нет. Для этого необходимо обеспечить систематические выходы на одни и те же территории с использованием комплекса различных игровых методик, в том числе и в зимнее время года.

Почему же так важно работать с детьми во дворе? Многие специалисты обращаются к проблеме дефицита игры в детской среде [4]. Игра является содержанием общения детей, в ней складываются межличностные отношения и коммуникативные способности ребенка. Известнейший в нашей стране педагог А.С. Макаренко так характеризовал роль детских игр: "Игра имеет важное значение в жизни ребенка, имеет то же значение, какое у взрослого имеет деятельность, работа, служба. Каков ребенок в игре, таким во многом он будет в работе. Поэтому воспитание будущего деятеля происходит, прежде всего, в игре..." [5].

Вызвана проблема дефицита игры в детской среде в первую очередь недостатком внимания со стороны родителей к игровой деятельности ребенка. Родители реже играют с детьми как дома, так и на детских площадках. Вместо того, чтобы поиграть вместе с ребенком на улице, мы зачастую наблюдаем, как мамы и папы выбирают для себя более

привлекательные занятия, предоставляя детей самим себе. Распитие алкогольных напитков, игра в карты, разговоры по сотовому телефону – альтернатива полезному досугу с любимым чадом.

Также к существующим проблемам можно отнести:

- сокращение времени на игру в дошкольных учреждениях и школах;
- проблему занятости детей младшего школьного возраста, остающихся в городе и не охваченных формами организованного отдыха во внеучебное время, в том числе детей «группы риска».

Все вышеперечисленное вызывает необходимость в организации содержательного досуга детей летом. С целью организации летнего досуга на дворовых площадках по месту жительства для детей дошкольного и младшего школьного возраста, подростков, а так же их родителей мы предлагаем создание на территории города Белгорода дворового отряда из числа студентов-вожатых. Дворовые отряды позволят детям найти для себя не только новые увлечения, но и знакомства. Важным элементом работы будет являться общение детей с родителями в процессе игровой деятельности, создание среды, открытой для коммуникаций и нацеленной на раскрепощение ребенка, создание условий для развития его творческого потенциала и разностороннего формирования личности.

Задачами дворовых отрядов по месту жительства являются:

- создание условий для развития детей путем игровой деятельности;
 - популяризация активного и здорового образа жизни среди детей;
 - привлечение детей и молодежи к организованным формам проведения досуга;
 - обеспечение занятости детей и молодежи в летний период;
- распространение опыта организации работы с детьми и их родителями по месту жительства. Необходимость создания такой формы организации досуга подтверждают результаты пилотного опроса, проведенного 20 марта 2014 г. среди школьников 5 класса (N=30) МОУ СОШ №40. Так, 83,33% учеников хотели бы познакомиться с ребятами из близлежащих дворов с целью совместного проведения досуга (см. диаграмма 1).

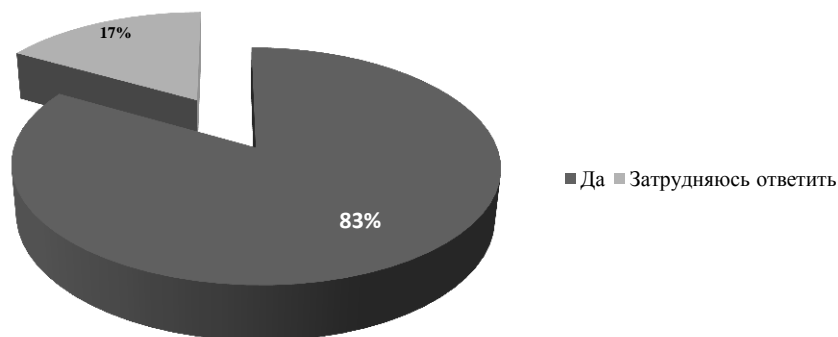


Диаграмма 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Хотел(ла) бы ты познакомиться и пообщаться с ребятами из близлежащих дворов и принять участие в развлекательных играх в большой и веселой компании?»

60% школьников хотят видеть в своей команде родителей в качестве участников эстафет и конкурсов, 30% – затруднились с ответом, а 10% – не хотят проводить с родителями совместный досуг во дворе (см. диаграмма 2).

Исходя из ответов на вопрос «Хотел(а) бы ты стать членом дворового отряда и помогать организовывать и проводить развлекательные игры и конкурсы?», 50% детей хотят помогать команде организаторов отряда в проведении мероприятий, 16,6% выбрали вариант ответа – «Нет», 33,3% затруднились с выбором.

Полученные данные помогли определить, что игра все-таки не ушла со двора и дети стремятся к активному отдыху, общению со сверстниками, даже имея наличие альтернативы в виде компьютера. Опрос выявил развлекательные мероприятия, которые пользуются наибольшей популярностью среди детей, а именно: подвижные игры («Резиночки», «Вышибала») и спортивные эстафеты.

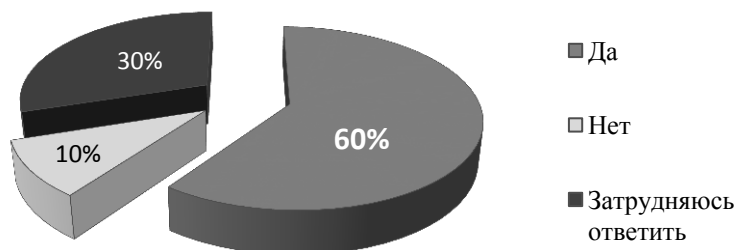


Диаграмма 2. Распределение ответов на вопрос «Хочешь ли ты вместе со своими родителями поучаствовать в спортивных эстафетах и веселых играх?»

В рамках исследования были опрошены 52 родителя – из них – 30 женщин и 22 мужчины. В нашем исследовании существует возрастная градация, а именно женщины и мужчины – до 30, 31-39, 40-49, 50 и выше. Большую часть из опрошенных составляет люди – 31-39 года (44,23%).

Все без исключения родители разрешают своим детям самостоятельно гулять на улице. Большинство респондентов (67,31%) считает, что во дворах не созданы все условия для полноценного досуга ребенка. При этом 38,46% опрошенных сталкивались с ситуацией, когда их ребенку не с кем было играть во дворе. Беспокойство по поводу пребывания детей во дворе вызывают: возможность попасть в плохую компанию (46,16%), травмы (32,69%), конфликты со сверстниками (21,15%).

Все эти факторы обуславливают положительное отношение родителей к возможности организации дворового досуга их детей студентами НИУ «БелГУ» на дворовых площадках по месту жительства (см. диаграмма 3).

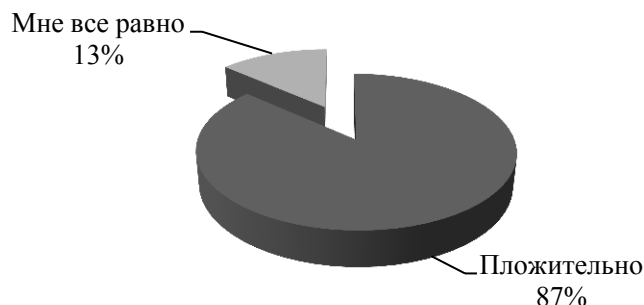


Диаграмма 3. Отношение к организации досуга детей студентами НИУ «БелГУ»

Интерес вызывает тот факт, что 13% опрошенных безразличны к тому, кто организует досуг их детей.

Ключевым в исследовании являлось выявление отношения родителей к возможности совместного участия с ребенком в мероприятиях отряда. На вопрос «Хотели бы Вы поучаствовать со своим ребенком в мероприятиях, организуемых дворовым отрядом?», 61,54% опрошенных ответили положительно, 11,54% – отрицательно, а 26,92% затруднились ответить. При этом мужская часть респондентов в большинстве своем «За» участие с ребенком в эстафетах (54,55%), лишь 13,64% отказались (см. диаграмма 4).

Анализ полученных данных свидетельствует об актуальности проблемы дворового досуга детей и их родителей. На основе результатов проведенного опроса можно сделать следующие выводы:

- 1) У школьников выявлен большой интерес к мероприятиям отряда. Большинство из них не только хотят познакомиться с ребятами из соседних дворов, принять участие в эстафетах вместе с родителями, но и сами готовы помогать организовывать и проводить развлекательные игры друг для друга;
- 2) Родители подтвердили факт того, что дворовые площадки не до конца оснащены

необходимым инвентарем для полноценного досуга их ребенка и положительно относятся к работе дворового отряда в летний период времени;

3) Несмотря на свою занятость, большинство опрошенных взрослых в возрасте от 31 до 50 лет хотели бы поучаствовать в спортивных эстафетах и конкурсах вместе с детьми.



Диаграмма 4. Отношение к совместному участию с ребенком в мероприятиях отряда

Таким образом, считаем необходимым создание в городе Белгороде системы дворовых отрядов для организации досуга детей и их родителей в летнее время года на площадках по месту жительства.

Литература

1. Вестник Академии детско-юношеского туризма и краеведения [Электронный ресурс]. URL: <http://madutk.ru> (дата обращения: 5.04.2014).
2. МБУ "Социальный центр молодежи" [Электронный ресурс]. URL: <http://lk-scm.ru> (дата обращения: 5.04.2014).
3. Официальный сайт Агентства по реализации молодежной политики Самарской области [Электронный ресурс]. URL: <http://sammol.ru> (дата обращения: 6.04.2014).
4. Микадзе, Ю. В. Нейропсихология детского возраста / Ю. В. Микадзе. – СПб. : Питер, 2013. – 157 с.
5. Познавательное развитие дошкольников [Электронный ресурс]. URL: <http://www.i-gnom.ru> (дата обращения: 10.04.2014).

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

О.Ю. Серова,

Студент направления «Социальная работа», БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный

технический университет им. Ю. А. Гагарина»

Научный руководитель **Э.Г. Григорян,**

кандидат психологических наук,

доцент кафедры социальных и гуманитарных наук

БИТТУ ГБОУ ВПО «Саратовский государственный

технический университет им. Ю. А. Гагарина»

Молодежь – это особая социально-демографическая группа общества с характерными социально-психологическими свойствами, профессиональными и социальными ориентирами, которые определяются уровнем социально-экономического и культурного развития. Как наиболее перспективная социально-возрастная группа населения страны она обладает рядом особенностей:

1. В силу объективных причин российскую молодежь отличает недостаточное формирование ценностных, духовно-нравственных ориентиров и недостаток жизненного

опыта, что увеличивает вероятность ошибочного выбора при принятии ею ответственных решений.

2. Молодежи присуще неполное включение в существующие социально-экономические отношения. Однако именно она в наибольшей степени обеспечивает социальную мобильность и является источником экономической инициативы в государстве.

3. Молодежь имеет собственные цели и интересы, которые не всегда совпадают с целями и интересами всего общества, особенно той части, которая представлена старшими поколениями.

В Стратегии государственной молодежной политики, принятой определено: «Целью государственной молодежной политики является развитие и реализация потенциала молодежи в интересах России» [1]. Сегодняшняя молодежь – это будущее страны и воспитание подрастающего поколения, развитие ее умственного, творческого и профессионального потенциала, духовно-нравственное и патриотическое просвещение – один из важнейших вопросов, который стоит перед государством и от того, на каком уровне будет проводиться молодежная политика, зависит будущее нашей страны.

Для современного студенчества одной из актуальных проблем является формирование смысло-жизненных ориентаций, так как это является лично значимым для молодого человека, определяющего базовые жизненные ориентиры на данном этапе своего возрастного развития. Ценностные ориентации формируются на протяжении всего жизненного пути человека, но особенно значимый этап в их формировании занимают подростковый и юношеский возраст. Ценности – это представления людей о значимых вещах, то, чему приписывают большее значение, определенные предпочтения. Это относительно устойчивое, социально обусловленное избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных общественных благ. Система ценностей человека является фундаментом его отношения к миру [2].

Несомненно, до сих пор существуют и признаются такие вечные ценности как любовь к людям, вера, семья, трудолюбие, ответственность, любовь к искусству, добро, справедливость, милосердие, уважение к старшим. Но им в последнее время противопоставляется любовь к комфорту, материальное богатство. И вследствие возникновения этого противостояния у молодого человека возникает проблема выбора. Выбора собственных жизненных принципов и приоритетов. Формируется новое представление и отношение к истинным ценностям. Сейчас молодые люди на одну из первых позиций ставят материальное благополучие. То есть предпочтение отдано не столько духовным и нравственным ценностям, сколько материальному благополучию, как некому стимулу жизненной активности [3]. Часто молодые люди на первое место ставят независимость и карьеру, достижение высокого статуса. В последние годы в России появились многие возможности финансового самоутверждения личности, где не требуется высокий уровень образования, но платят большие деньги. Для части молодых людей эти пути достаточно привлекательны, хотя они не ведут к настоящему успеху. Отношение к дружбе и товариществу тоже претерпело изменения. Верные друзья, надежные товарищи иногда остаются в детстве. Отношение к близким людям зачастую приобретает все более корыстный характер. Эгоистичный настрой все чаще бывает выше гуманных отношений.

В решении студентами вопроса о смысле жизни одно из главных мест занимают их отношение к общим жизненным ориентациям и в том числе к семейным ценностям. Это связано с тем, что большинство студентов начинают задумываться о создании семьи или даже решаются на этот ответственный шаг, особенно это выражено на средних и старших курсах.

Современная молодежь России проходит свое становление в очень сложных условиях, когда ломаются многие старые ценности и формируются новые социальные отношения. Ценности современной молодежи находятся в состоянии диссонанса.

Молодые люди считают важными независимость и материальную обеспеченность, но также актуальны такие ценности, как дружба, семья, любовь [4].

Гипотеза исследования: семья выступает в качестве одного из приоритетов у студенческой молодежи, при этом родительская семья выступает как источник формирования смысложизненных ценностей у молодежи.

Методы исследования: методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, методика «Поведение родителей и отношение подростков к ним».

Исследование было проведено в Балаковском институте техники, технологии и управления. В нем приняли участие студенты первого, третьего, четвертого и пятого курсов направления социальная работа и студенты первого курса направления менеджмент.

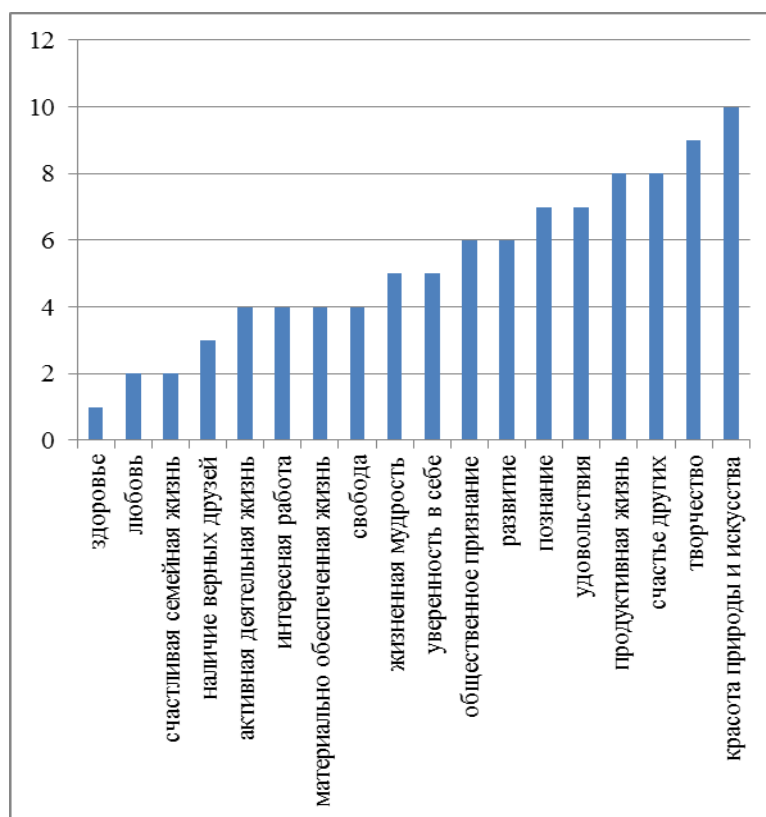


Рис. 1. Терминальные ценности (ценности-цели)

На основе полученных данных можно сделать вывод, что наиболее значимы в системе терминальных ценностей ценности личной жизни: здоровье (как стандартная, распространенная ценность, передающаяся из поколения в поколение), любовь, счастливая семейная жизнь, а также ценности индивидуализации: материально обеспеченная жизнь, уверенность в себе, активная деятельная жизнь.

Ведущие ранги в иерархии инструментальных ценностей принадлежат следующим ценностям: образованность, воспитанность, ответственность, жизнерадостность, независимость, честность. Низкий ранг значимости присущ таким ценностям как: непримиримость к недостаткам в себе и других, высокие запросы, чуткость, широта взглядов, смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов, исполнительность, эффективность в делах.

Анализируя данные, полученные на основе применения методики ADOR («Поведение родителей и отношение подростков к ним»), можно сделать вывод о том, что детско-родительские отношения в семьях опрошенных студентов строятся, прежде всего, на понимании, доверии, проявлении заботы, взаимопомощи. Высокий балл, набранный по шкале автономности, свидетельствует об отсутствии зависимости детей от родителей,

самостоятельности в поступках и принятии решений. Родители оцениваются как снисходительные и нетребовательные, не принимающие большого участия в воспитании. В то же время родители проявляют интерес к жизни детей. Они одобряют обращения за помощью в случаях возникновения каких-либо затруднений и проблем, а также обращения за советом. Низкий балл набран по шкале враждебности, это говорит о том, что отношения между студентами и их родителями в целом складываются гармонично. Шкала директивности в данном исследовании показывает, что наряду с отсутствием запретов со стороны родителей, свободой и независимостью детей, в семьях тем не менее присутствует родительский авторитет, который проявляется в уважении. Участие в жизни детей осуществляется не через указания и запреты, а советы, которые воспринимаются ими как наставление на истинный путь.

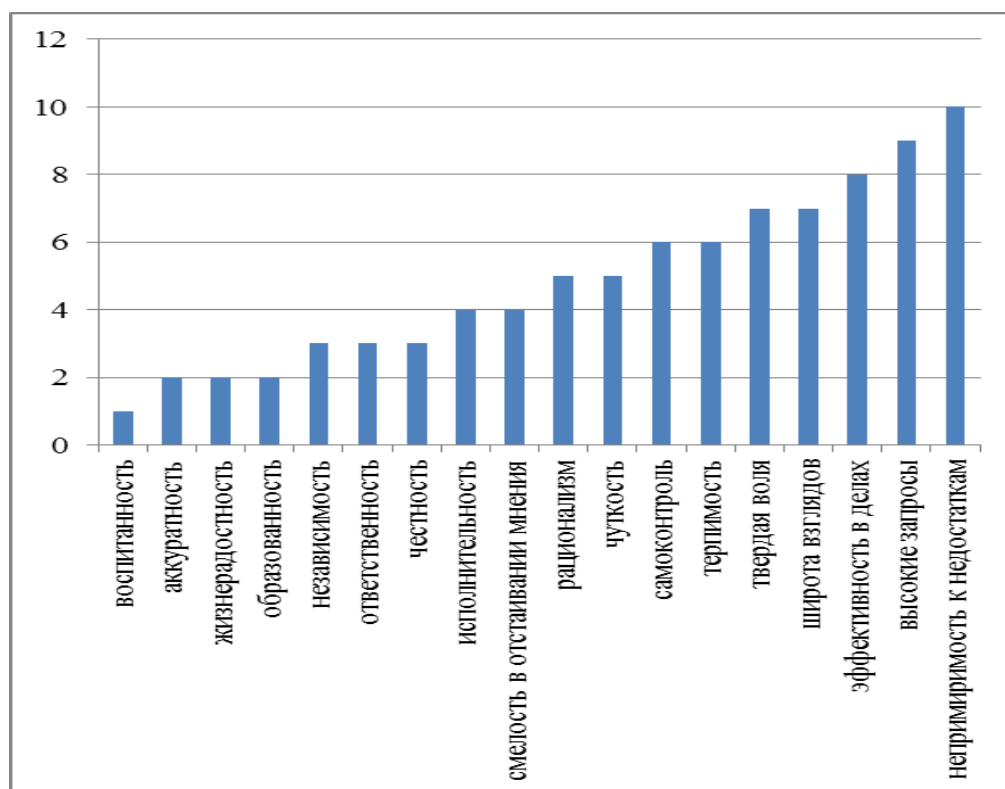


Рис. 2. Инструментальные ценности (ценности-средства)

В соответствии с результатами, полученных с помощью диагностического исследования смысложизненных ориентаций студентов предлагается разработка программы, которая состоит из двух дополняющих друг друга частей: развитие ценностных ориентаций и развитие семейных ценностей.

Изучив аналогичный опыт организации деятельности других учреждений высшего образования, можно прийти к выводу, что разработка «Программы подготовки студенческой молодежи к семейной жизни» и создание клуба, который будет осуществлять ее реализацию в Балаковском институте техники, технологии и управления, дадут положительный результат в формировании жизненных ценностей студенческой молодежи и будут способствовать развитию семейных ценностей.

Проблемы:

1. Тенденция к утрате семейных ценностей среди молодежи.
2. Несформированность смысложизненных ценностей.
3. Неподготовленность студенческой молодежи к семейной жизни.

Цели:

1. Повысить ценность семьи среди молодежи.
2. Помочь в формировании смысложизненных ценностей.

3. Подготовить студенческую молодежь к семейной жизни.

Программа подготовки студенческой молодежи к семейной жизни будет оказывать положительное влияние на жизненные ценности молодых людей. Окажет помощь в овладении навыками сознательного выстраивания межличностных отношений и саморегуляции личности. Студентам предоставится возможность освоить базовые основы культуры семейных отношений. Им будет предложена система социально-психологической подготовки к будущей семейной жизни. В рамках данной программы будет вестись работа с молодыми людьми, направленная на гармонизацию межличностных отношений. Работа по вопросам подготовки к будущей семейной жизни даст учащимся опыт поведения в процессе решения проблемных ситуаций в семейных отношениях.

Клуб по подготовке студенческой молодежи к семейной жизни создается в БИТТУ для работы со студентами. В его деятельности могут принимать участие все студенты, обучающиеся в данном вузе, которые заинтересованы проблемами, затрагиваемыми в процессе деятельности клуба. Основные задачи: разработка технологии формирования у молодых людей готовности к семейной жизни; развитие личности участников и формирование ценностных ориентаций; обсуждение наиболее важных проблем современной семьи; информирование по вопросам межличностных взаимоотношений; формирование ответственности за свою жизнь и здоровье; формирование уважительного отношения к близким людям; формирование навыков в решении конфликтов и основных проблем в межличностных отношениях; ознакомление участников с правилами ведения домашнего хозяйства; развитие целостностных взглядов на семью, её роль в обществе, её экономические, социальные и нравственные устои и традиции; раскрытие взаимосвязи семьи, общества и государства.

Основные направления деятельности: проведение семинаров, лекций, тематических дискуссий по актуальным проблемам; ролевые игры, тренинги; творческие вечера и др.

В БИТТУ обучаются студенты по специальности «Социальная работа». Участие в программе подготовки молодежи к семейной жизни будет ценным дополнением к их профессиональной подготовленности. А это выгодно как для самих учащихся, так и для социальных служб города, куда в будущем выпускники будут устраиваться работать.

Также в реализации данной программы заинтересовано общество в целом, так как именно семья является самым важным институтом социализации.

Развитие общества во многом зависит от молодежи и будет наиболее успешным и эффективными, если будут учтены, проанализированы проблемы молодого поколения, ориентации, культурные идеалы, жизненные позиции студенческой молодежи, так как её роль в обществе является общезначимой. От того, каковы позиции молодого поколения, каков его облик, зависит социальное развитие общества в целом. Высоко значимая роль студенческой молодежи объясняется тем, что она является самой прогрессивной, информированной, мобильной частью социума – капиталом государства, и очень важно помочь студенческой молодежи сформировать систему ценностей.

Ценность семьи в системе общекультурных ценностей человека формируется достаточно поздно. Подлинный смысл и значение указанных ценностей открываются человеку тогда, когда он приобретает определенный жизненный опыт, начинает задумываться над смыслом своего личного бытия. Кроме того, нередко существуют определенные этапы формирования жизненных ценностей у молодежи: на первом плане стоят вопросы выбора жизненного пути, призвания, профессии, обретения независимости [4].

Подготовка к семейной жизни означает формирование определенного нравственного комплекса чувств, свойств характера, готовность личности принять на себя новые обязанности по отношению к членам семьи. Понимание долга, своих обязанностей, как и прав других людей по отношению к ним самим, является очень важным для устойчивости семейных связей. В семейных отношениях долгом является ответственность за поведение другого супруга, за воспитание детей, уважение достоинств брачного

партнера, признание принципа равенства в человеческих отношениях. Создание семьи требует существенного изменения образа жизни молодых людей.

Подготовленность к семейной жизни есть подготовленность к межчеловеческому общению и сотрудничеству, что в свою очередь предполагает высокую нравственную культуру. Умение приспособиться к привычкам, чертам характера другого человека, понимание его душевных движений и состояний – важнейший показатель подготовленности человека к семье. Нравственно-психологическая подготовленность к семейной жизни означает восприятие человеком целого комплекса требований, обязанностей, социальных стандартов поведения, которыми регулируется семейная жизнь. Нравственно-психологическая подготовленность юношей и девушек к браку должна являться частью общего воспитания человека.

Литература

1. Постановление Правительства N4 1760-Р от 18 декабря 2006 г.
2. Миронов, А. В. Понятие ценности, виды и иерархия ценностей // Социально-гуманитарные знания. – 2007. – № 1. – С. 31.
3. Ромашова, Л.О. Ценностные ориентации современной молодежи. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/1014> (дата обращения 20.04.2013)
4. Лисовский В. Т. Ценности жизни и культуры современной молодежи (социологическое исследование). [Электронный ресурс]. URL: http://www.multi-kultura.ru/kultura-razgovora/mysl01_09.html (дата обращения 20.04.2013)
5. Андреева, Т. В. Психология семьи. – СПб.: Речь, 2007. – С. 40.

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТАМ В ПЕРИОД СЕССИИ

Ю.Ю. Сидорова,

студентка кафедры социальных и гуманитарных наук
Балаковского института техники, технологии и управления,
Научный руководитель **Э.Г. Григорян,**
кандидат психологических наук,
доцент кафедры СГН «БИТТУ»

Студенческая жизнь очень часто кажется беззаботной и легкой для многих студентов. Для других, однако, это всего лишь очередное изменение в жизни, к которому необходимо приспособиваться. Студенты молоды и потому могут переживать множество проблем, свойственных молодым людям; но они могут быть и уже взрослыми, тогда на них и так уже лежит слишком много ответственности, что мешает наслаждаться студенческими годами; у них могут быть свои проблемы, мешающие сконцентрироваться на занятиях. В любом случае обучение в высшем учебном заведении, а особенно экзаменационная сессия является стрессом для большинства студентов.

В современных условиях получение образования в высших учебных заведениях можно отнести к специфическому виду деятельности, связанному с высоким уровнем психических и физических нагрузок, крайне возрастающих в сессионный период, дефицитом времени, необходимостью усваивать в сжатые сроки большой объем информации, повышенными требованиями к решению проблемных ситуаций, жестким контролем и регламентацией режима.

Студенческая жизнь полна чрезвычайных и стрессогенных ситуаций, поэтому студенты часто испытывают стресс и нервно-психическое напряжение. В основном у студентов стресс развивается из-за большого потока информации, из-за отсутствия системной работы в семестре и, как правило, стресс в период сессии.

Главная проблема, с которой сталкиваются студенты, является проблема переживания экзаменационных стрессов. Подготовка и сдача экзаменов сопряжена с

чрезвычайно большими нагрузками для организма студентов. Интенсивная умственная деятельность и повышенная статическая нагрузка, нарушение режима отдыха и сна, эмоциональные переживания – все это приводит к перенапряжению нервной системы, отрицательно влияет на общее эмоциональное и физическое состояние личности студентов. Эмоциональное напряжение у студентов начинается, по крайней мере, за 3-4 дня до начала сессии и сохраняется на всем ее протяжении даже в самые спокойные дни. Наличие эмоционального напряжения и в межэкзаменационные дни является свидетельством того, что экзаменационная сессия сопровождается непрерывным, хроническим стрессом. Последствием такого стресса может являться невроз, т.е. функциональное заболевание нервной системы. Принято считать, что невроз возникает тогда, когда человек длительное время находится в состоянии стресса.

Психические переживания студентов исключительно сложны и разнообразны. Эмоциональные переживания во время экзамена принимают особенно острый характер. От интенсивности предэкзаменационных реакций во многом зависит и окончательный успех. Существует мнение, что оптимальная степень возбуждения способствует хорошим результатам.

Психическая напряженность оказывает неоднозначное влияние на деятельность, однако выраженные его формы и, особенно у эмоционально недостаточно устойчивых лиц, имеют явно деструктивный характер, вызывая нарушение ряда психических функций и, в конечном итоге, снижение эффективности и надежности деятельности. В связи с этим возникает необходимость оценки и прогнозирования эмоциональной устойчивости перед наступлением экзаменационной сессии. Учебная деятельность, а также возрастная специфика психического развития вызывает у юношей и девушек характерные для них психические переживания и состояния. В результате напряженной умственной деятельности, большого притока получаемой информации во второй половине дня у студентов можно наблюдать состояния мрачной подавленности, плохого настроения. Кроме того, ситуация экзамена у студентов неизменно вызывает проявления стрессового характера. Почти четверть студентов не досыпает даже в течение семестра, не говоря уже о периодах сессии [1].

Сосновикова Ю.Е. выделяет следующие группы психических состояний, свойственных студентам:

- внутренней дискомфорта, неуютности, раздражительности, рассредоточенности, бесцельности;
- состояние выраженного недовольства, вражды, негативного отношения к окружающим;
- состояния, близкие к агрессивности, драчливости, гневливости, грубости;
- аффективные вспышки — драка, оскорбления, нарушения дисциплины.

Состояния эти чаще возникают во второй половине дня, в конце учебной недели, при развитии утомления, усталости, снижающих волю и самообладание. У учащихся с твердыми установками на хорошую учебу и корректное поведение эти состояния протекают в сглаженном виде. Однако, выделение такой группы отрицательных эмоциональных состояний, связанных с учебной деятельностью, вовсе не означает их доминирование. Для студентов не менее характерны положительные эмоциональные и другие виды психических состояний. Вот некоторые из них:

1. Состояния повышенного хорошего радостного настроения, приподнятости, расположения, эмоциональной активности, общительности, располагающие к общению с ними.

2. Бурной радости, восторга при достижении желаемого, при успехе в учебе, при восприятии сообщений об успехах друзей, сокурсников, учебного заведения, при просмотре любимых кинофильмов, слушании музыки и т.п.

3. Юношам свойственны состояния стремления к активной физической работоспособности, активной физической деятельности.

4. Состояния интеллектуальной работоспособности, связанные с профессиональным интересом и дальнейшим самоопределением в жизни.

Помимо сильного интеллектуального напряжения, с экзаменами у студентов связано выявление ряда отрицательных эмоций: страха, беспокойства, тревоги, причиной которых является неопределенность исхода экзаменационной ситуации, оценка ее в субъективном, личном плане как «опасной», критической. В дни сдачи экзаменов ухудшается память, замедляется время реакции, наблюдается наибольший выброс адреналина и норадреналина в кровь. Изменяются вегетативные показатели: отмечается учащение сердцебиения на 10-15 ударов в минуту, усиление тремора рук, снижение температуры пальцев. Все это свидетельствует о сопровождающем возбуждении симпатoadреноловой системы. Во многих исследованиях подтверждается неблагоприятное влияние экзаменов на сердечно-сосудистую систему студентов. Кроме того, в ситуации экзаменов отмечено снижение уровня мышления, внимания, памяти и всех показателей шкалы самооценки, самочувствия, настроения, работоспособности, ночного сна, аппетита. Появляются страх и неуверенность в себе, которые, связываясь с заниженной самооценкой, в свою очередь приводят к новым аффективным переживаниям [2].

Для успешной сдачи экзамена важно, в каком психическом состоянии находится студент. Наиболее благоприятное для успешной сдачи экзаменов психическое состояние студентов характеризуется внимательностью, серьезностью, уверенностью, относительным спокойствием.

В определенных ситуациях психологическое напряжение может иметь стимулирующее значение, помогая студенту мобилизовать все свои знания и личностные резервы для решения поставленных перед ним учебных задач. Поэтому речь идет о коррекции уровня экзаменационного стресса – то есть снижении его у сверхтревожных учеников и, возможно, некотором повышении его у инертных, маломотивированных учащихся. Коррекция уровня экзаменационного стресса может достигаться разными средствами – при помощи фармакологических препаратов, методами психической саморегуляции, оптимизацией режима труда и отдыха, при помощи системы биологической обратной связи и т.д. В этом случае перед педагогами и психологами встает проблема прогноза стрессовых реакций того или иного ученика на процедуру экзамена. Ее решение невозможно без детальной проработки как физиологических, так и психологических составляющих экзаменационного стресса с обязательным учетом индивидуальных личностных особенностей.

Также существует множество методов борьбы со стрессом. Любой современный студент может прибегнуть к следующим методам:

1. При распределении времени держать ситуацию под контролем не менее важно, чем управлять стрессом.
2. Защищаясь от стресса, можно прибегнуть к воображению. Его используют для психической релаксации.
3. Непродолжительные прогулки на свежем воздухе.
4. Посещение культурных и культурно-развлекательных учреждений (театр, музей, выставка, кино и др.).
5. Общение с друзьями или другой приятной компанией.
6. Хорошим лекарством от стресса является смех. Он тренирует многие мышцы, снимает головную боль, понижает артериальное давление, нормализует дыхание и сон. При этом в кровь поступают так называемые антистрессовые гормоны. Во время стресса в организме также вырабатываются гормоны, только стрессовые: адреналин и кортизол.
7. Массаж. Можно прибегнуть также к самомассажу.
8. Занятия спортом (бег трусцой, плавание, спортивные игры и т.д.).
9. Существует ряд упражнений для борьбы со стрессом. К ним относятся 3 вида упражнений:

- релаксационные (ауторегуляционные дыхательные упражнения, мышечная релаксация, йога). Пример релаксационного упражнения: для начала упражнений необходимо принять исходное положение: лежа на спине, ноги разведены в стороны, ступни развернуты носками наружу, руки свободно лежат вдоль тела (ладонями вверх). Голова слегка запрокинута назад. Все тело расслаблено, глаза закрыты, дыхание через нос. Лежите спокойно примерно 2 минуты, глаза закрыты. Попробуйте представить помещение, в котором находитесь. Сначала попробуйте мысленно обойти всю комнату (вдоль стен), а затем проделайте путь по всему периметру тела – от головы до пяток и обратно;

- концентрационные упражнения. Их можно выполнять где и когда угодно в течение дня. Примером концентрационного упражнения может быть концентрация на счете. Мысленно медленно считайте от 1 до 10 и сосредоточьтесь на этом медленном счете. Если в какой-то момент мысли начнут рассеиваться и вы будете не в состоянии сосредоточиться на счете, начните считать сначала. Повторяйте счет в течение нескольких минут;

- противострессовые дыхательные упражнения. При таких упражнениях мышцы должны быть расслаблены: медленно выполняйте глубокий вдох через нос; на пике вдоха на мгновение задержите дыхание, после чего сделайте выдох как можно медленнее. Это успокаивающее дыхание. Постарайтесь представить себе. Что с каждым глубоким вдохом и продолжительным выдохом вы частично избавляетесь от стрессового напряжения.[3]

Таким образом, стресс – это неизбежность, о которой необходимо знать и всегда помнить. Понимание студентами своих психических состояний и умение регулировать их позволяет им улучшить эффективность учебной деятельности, избежать множества стрессогенных ситуаций или, по крайней мере, смягчить их воздействия и разрешить их с наименьшими потерями для себя. Также, преподаватели, обладая соответствующими психологическими знаниями и умениями, могут более эффективно руководить студентами и их учебной деятельностью.

Литература

1. Прохоров, А. О. Функциональные структуры и средства саморегуляции психических состояний// Психологический журнал. -2005. – № 2. – С. 68-80.
2. Пейсахов Н.М Психологические и психофизиологические особенности студентов.- М., 2008. – 270 с.
3. Плеханова М. А. Стресс у студентов в период экзаменационной сессии. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cs-alternativa.ru/text/2020/2> (дата обращения: 10.02.2014)

МАСС-МЕДИА ПРОСТРАНСТВО КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ У МОЛОДЕЖИ

Е.Г. Старцева,
студентка кафедры менеджмента организации, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **В.Н. Чурсина,**
доцент кафедры менеджмента организации, НИУ «БелГУ»

Телевидение, журналы, газеты, радио и, конечно же, Интернет – все это принято называть средствами массовой информации. Все эти объекты стали неотъемлемой частью нашей жизни. Сегодня в нашем информационном обществе тема СМИ и масс-медиа пространства занимает лидирующие позиции, ведь, как известно, кто владеет информацией – тот владеет миром. Как раз СМИ и являются двигателем информации, но, наравне с этим, и сильным инструментом манипулирования. Сейчас мне особенно хочется вспомнить о молодом поколении, ведь мы являемся самой активной частью общества, и именно мы носим ярлык «ответственные за будущее». Как же всё-таки масс-медиа пространство влияет на нас – молодое поколение? Рассуждая о средствах массовой

информации, не хотелось бы заострять внимание на тех действиях с их стороны, которые не носят положительного характера. Уж очень редко мы обращаем внимание на позитивные стороны данного института. Мне хотелось бы выступить, скорее, в защиту медиа-пространства.

Во все времена наравне с обиходными потребностями человека находилась и потребность в наличии достоверной информации. Молодежь, являясь социальной группой, которая охотно использует масс-медиа пространство в полной мере, далеко не исключение. Мы живем в веке, когда информационные технологии взяли на себя многое. В связи с этим, СМИ получили возможность реализовывать свои задачи на новом уровне. Сегодня перед данной индустрией стоит достаточно много задач и функций. Целесообразно выделить основные из них:

1. Информационная – реализация данной функции происходит через передачу обществу различного рода сообщений. Нам предложен различный спектр информационных телепрограмм, которые затрагивают интересы и потребности каждого. Именно из средств массовой информации мы узнаем о политических событиях, происходящих в стране и в мире;

2. Идеологическая или культурно-образовательная – реализуется через пропаганду информации и знаний о различных сферах, например, таких, как политика, экономика, культура досуга, физическая культура и т. д. С помощью данной функции формируется этическое и эстетическое воспитание личности;

3. Рекламно-справочная – данная функция реализуется посредством рекламы, которая формирует культуру потребления. Можно сказать, что данная функция связана и с удовлетворением утилитарных запросов. Общество имеет возможность получать ту информацию, которая необходима в какой-то определенный момент времени;

4. Рекреативная – реализуется через снятие психологического и эмоционального напряжения как общества в целом, так и отдельного человека. СМИ предоставляют нам на выбор множество развлекательных, юмористических программ, репортажей, статей, викторин, художественных фильмов и многое другое для того, чтобы снять усталость или просто отвлечься.

Проблема места и роли средств массовой информации интересует ведущие умы мира уже около столетия. В начале XX века, когда окончательно сложились массовые средства передачи информации, стала возможной идея массовой манипуляции аудиторией.

С середины 20 века многие зарубежные ученые стали заниматься изучением влияния средств массовой информации на общественное мнение. Например, американские ученые М. Маккоумз и Д. Шоу впервые выявили взаимосвязь между упоминаемыми темами в СМИ и настроением общественного мнения путем математического корреляционного анализа социологических данных и контент-анализа газетных статей и телевизионных сюжетов. Подобно М. Маккоумзу и Д. Шоу, немецкая исследовательница общественного мнения Э. Ноэль-Нойман на эмпирических данных доказывала, что средства массовой информации формируют предполагаемую «повестку дня», т.е. представления индивида о том, «что обсуждают другие» [1].

Безусловно, СМИ оказывают особое воздействие на психологическое и социальное состояние молодежи.

Общественное мнение формируется путем воздействия различных факторов. Именно пропаганда является главным фактором, влияющим на «возведение» общественного мнения. Спорить не придется, наиболее распространенной ветвью средств массовой информации среди молодежи является Интернет.

Сейчас совсем не модно употребление спиртных напитков, не модно отклонять здоровый образ жизни, не модно быть необразованным, не читающим, и т.д.

Интернет выступает посредником в агитации людей. В Сети есть огромное количество ресурсов, которые призывают молодежь изменить свои устаревшие принципы.

С 2009 года Министерство здравоохранения и социального развития РФ реализует программу «Здоровая Россия», главная цель которой – это формирование у граждан России бережного отношения к здоровью, основанного на принципе ведения здорового образа жизни. Задача – сделать престижным и модным здоровый образ жизни [2].

У данной программы есть свой ресурс – официальный сайт, который удостоен Премии Рунета-2010.

Материалы сайта проходят проверку у ведущих специалистов российского здравоохранения и экспертов в области здорового образа жизни. Опубликованные на сайте сведения подтверждены исследованиями и содержат достоверную информацию. В редакции портала отсутствует рекламный отдел, а приглашенные специалисты рассказывают только о доступных и несложных способах поддерживать здоровье [3].

Мы наблюдаем рост популярности социальной рекламы, которая ведет пропаганду общественно полезных явлений. Интернет полон такого рода рекламами. А в последнее время мы стали замечать социальные рекламы и на телевидении. Они охватывают практически все сферы деятельности человека: интеллектуальные услуги, науку и экологию, семейные и межличностные отношения, благотворительность, экономику, юриспруденцию и т.д.

Одним из последних и ярких примеров социальной рекламы, на мой взгляд, является реклама на телевидении, тематика которой довольно актуальна, – это реклама, созданная с участием волонтеров Зимних Олимпийских игр 2014.

Задача этой рекламы были ярко выражены. Масс-медиа пространство сделало акцент на нескольких параметрах: патриотизм, здоровый образ жизни, новые знакомства, путешествие, а также пополнение багажа знаний.

С экранов телевизоров мы видели задорных, веселых людей с горящими глазами. Сомнений нет, они запомнят программу «Сочи 2014»!

Социальная реклама помогает сформировать определенные психологические установки, которые послужат формированию общественного мнения на определенном уровне, в нашем случае – у молодежи.

СМИ задает моду для молодежи, и в последнее время наблюдаются только положительные тенденции. Я считаю, что в наши дни происходит смена приоритетов у молодежи.

Я признаю тот факт, что наши СМИ только встали на путь, позволяющий молодежи изменить свою точку зрения в положительную сторону, а вместе с этим и сформировать общественное мнение, которое будет соответствовать «моде». Сейчас самое главное продолжить развивать такую политику и помочь молодежи адаптироваться к тем явлениям, которые приносят общественную пользу.

Литература

1. Консалтинговая компания «Дымшиц и Партнёры» – Влияние СМИ на формирование общественного мнения [Электронный ресурс]. URL : <http://www.dnp.ru/publications/our-publications/media/smivsom> (дата обращения: 19.04.2014).
2. ОГАУЗ «Смоленский областной врачебно-физкультурный диспансер» – Программа "Здоровая Россия" [Электронный ресурс]. URL : http://takzdorovo67.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=37&Itemid=16 (дата обращения: 19.04.2014).
3. 2013 Министерство здравоохранения Российской Федерации – Здоровая Россия [Электронный ресурс]. URL : <http://www.takzdorovo.ru/static/about/> (дата обращения: 19.04.2014).
4. Засурский, Я. Н. Система СМИ в России / Я. Н. Засурский, М.И. Алексеева, Л.Д. Болотова. – М.: Аспект-Пресс, 2003. – 259 с.
5. Засурский, Я. Н. Средства массовой информации постсоветской России / Я. Н. Засурский. – М.: Аспект Пресс, 2002. — 303 с.

ВЛИЯНИЕ ИНТЕРНЕТА НА МАРГИНАЛИЗАЦИЮ МОЛОДЕЖИ

Е.А. Степовая

студентка кафедры социальной работы

социально-педагогического факультета, НИУ «БелГУ»

Научный руководитель **Е.С. Сазонова**

ст. преподаватель кафедры социальной работы, НИУ «БелГУ»

В настоящее время наблюдается быстрый рост активности молодежи в сети интернет. По данным ВЦИОМ на март 2013 года, среди тех, кто ежедневно выходят в сеть 76 % составляет молодежь в возрасте от 18 до 24 лет [1]. По данным Левада-Центр на октябрь 2013 года, среди россиян моложе 25 лет пользователи интернета составляли 91% [2].

Одной из актуальных проблем современного общества является зависимость молодого поколения от сети интернет. Опрос ВЦИОМ, проведенный в сентябре 2013 года, показал, что 22% россиян проводят в интернете слишком много времени, 16% не могут долго обходиться без общения в социальных сетях [3].

Эта проблема широко обсуждается, идет активный поиск ответа на вопрос: «Интернет – это добро или зло?». С одной стороны, интернет для молодежи является одним из эффективных способов самовыражения, самообразования, расширения кругозора общения, но, с другой стороны, прогресс в развитии информационного общества России поставил под сомнение возможность безопасного существования личности молодого человека в хаосе информации, возможность сохранения и реализации молодежного потенциала. Это связано с тем, что информационное общество коренным образом изменяет отношение человека к миру, к другим к самому себе, предопределяя отклонения в развитии и поведении людей.

Терминология проблемы еще не вполне устоялась. Применяются различные понятия «зависимость от интернета» или «интернет-аддикция», а также «избыточное/патологическое применение интернета». Существует ли граница между здоровым интересом к сети и патологической зависимостью от нее, которая сказывается на работоспособности человека и начинает вредить его социальной жизни, подрывает его психическое здоровье?

Интернет-зависимость определяется психологами как навязчивое желание выйти в интернет, находясь off-line, и неспособность выйти из сети интернет, будучи on-line [4]. Под on-line понимается общение в сети в реальном времени, off-line – общение через почтовый ящик, когда непосредственный собеседник отсутствует в данный момент времени.

Специалисты выделяют различные проявления интернет-зависимости. Например, Кимберли Янг выделяет следующие симптомы:

- навязчивое желание проверить e-mail;
- постоянное ожидание следующего выхода в интернет;
- жалобы окружающих на то, что человек проводит слишком много времени в сети интернет;
- жалобы окружающих на то, что человек тратит слишком много денег на интернет [5].

М. Орзак делит симптомы интернет-зависимости на две группы: психологические и физические. К психологическим он относит: невозможность остановиться, эйфорию за компьютером, ощущения пустоты, депрессии, увеличение количества времени, проводимого за компьютером, пренебрежение семьей и друзьями, раздражения не за компьютером, ложь работодателям или членам семьи о своей деятельности, проблемы с работой или учебой. К физическим: сухость в глазах, синдром карпального канала (туннельное поражение нервных стволов руки, связанное с длительным перенапряжением

мышц), головные боли по типу мигрени, боли в спине, пропуск приемов пищи, нерегулярное питание, пренебрежение личной гигиеной, расстройства сна, изменение режима сна [6].

В настоящее время существуют различные виды интернет-зависимости такие как: пристрастие к виртуальным знакомствам, игра в онлайн-азартные игры, постоянные покупки или участия в аукционах, бесконечные путешествия по Сети, поиск информации по базам данных и поисковым сайтам, непреодолимое влечение к посещению порносайтов и занятию киберсексом.

По данным различных исследований, интернет-зависимыми сегодня являются около 10 % пользователей во всем мире. Российские психиатры считают, что сейчас в нашей стране таковых 4-6 % [7]. По данным исследования проведенного в Брефдорфе Кимберли Ян выявил, что около 25 % респондентов попались на крючок в течении первых шести месяцев активной работы в интернете, 58 % – в течении года [8].

На наш взгляд, уход в интернет является одним из вариантов приспособления к этому жестокому миру. Уход в виртуальный мир чаще всего обусловлен одиночеством, неумением выражать свои чувства, эмоции в реальной жизни, недостаточность внимания и понимания со стороны родных и близких людей. Решение данных проблем молодые люди находят в общении в сети интернет. В следствии социальные сети обретают огромную популярность. Они позволяют людям общаться друг с другом виртуально. Разные люди регистрируются в социальных сетях с разными целями. Кто-то хочет общаться с друзьями и всегда быть в курсе всего, что происходит в их жизни. Кому-то хочется выразить таким образом свою индивидуальность.

В социальных сетях у всех есть свой круг общения, друзья и там же мы выстраиваем свою модель поведения, которой мы не всегда следуем в реальной жизни. У многих в интернете друзей больше, чем в действительности. Встает вопрос почему мы вместо того чтобы, сходить в гости к друзьям включаем интернет и переписываемся там. Может быть потому, что именно здесь у многих получилось получить признание и поддержку. А может быть это всего лишь иллюзия, потому что общение в интернете, как наркотик создает видимость благополучия, кажущуюся возможность решения реальных проблем.

Любая зависимость наносит вред человеку. Молодым людям кажется, что если нет зависимости от конкретного химического вещества, и не происходит разрушение головного мозга, значит, проблема несущественна. Однако зависимость от интернета проявляется в виде снижения трудоспособности, семейных проблем, потери социального статуса. А это, на наш взгляд, главные составляющие человеческой жизни.

Далеко не все молодые люди понимают, какая взаимосвязь устанавливается между социальным статусом человека и интернет-зависимостью. На начальных этапах развития интернет-зависимости человек еще чувствует угрызения совести, чувство ответственности, частично сохраняется способность планировать свой день, финансовые потребности заставляют такого человека работать, выполнять определенные должностные обязанности. Проходит время, зависимость становится сильнее, человеку уже сложнее ей сопротивляться. Он перестает выполнять свои профессиональные обязанности, а вследствие этого может быть уволен. При увольнении, материальная стабильность теряется.

Интернет-зависимость может провоцировать появление финансовых проблем как следствие крупных затрат на сетевые игры, всевозможных покупок на интернет-аукционах. По мере развития зависимости связанные с интернетом денежные траты могут возрастать. Если по началу все материальные затраты соизмеримы с доходами, то через время могут появляться денежные долги. Естественно, что социальный статус такого человека постепенно ухудшается, в конечном итоге он может присоединиться к маргиналам.

Таким образом, отношение человека к миру обусловлено не только культурой, мировоззрением, субъективной реальностью, но и новой виртуальной реальностью.

Новый тип реальности как положительно, так и негативно влияет на развитие человека. Отрицательной стороной является то, что молодые люди, особенно подростки, используют интернет в большей степени для развлечения. Поэтому актуальным является их обучение более творческому использованию ресурсов интернета, чем компьютерные игры или «чаты» с друзьями. Институты социализации молодежи (семья, образование, СМИ, и др.) должны уделить внимание тому, чтобы научить молодежь более продуктивно использовать веб-возможности и грамотно распределять проведение своего времени в интернете.

Литература

1. Интернет в России и мире [Электронный ресурс]. URL: http://www.bizhit.ru/index/users_count/0-151
2. Цели и конфиденциальность россиян в интернете [Электронный ресурс]. URL: <http://www.levada.ru/11-11-2013/tseli-i-konfidentsialnost-rossiyan-v-internete>
3. Интернет-зависимость: сколько Россиян подвержены болезни XXI века [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114515>
4. Последствия интернет-зависимости [Электронный ресурс]. URL: http://www.psyonline.ru/psy_article/dependence/69037/69079/
5. Компьютерная-зависимость как следствие информатизации современного общества [Электронный ресурс]. URL: <http://psytu.narod.ru/lek2.htm>
6. Интернет зависимость [Электронный ресурс]. URL: <http://art.ioso.ru/wiki/index.php/Интернет-зависимость>
7. Интернет зависимость [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pandia.ru/text/78/629/91603.php>
8. Интернет зависимость [Электронный ресурс]. URL: <http://forum.islom.uz/smf/index.php?PHPSESSID=q0pvp3sakkcdc6dv6g7oli73n7&topic=30763>

ПРАКТИКИ ПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ ЮЗГУ)

К.Г. Тунчик,
студент кафедры социологии и философии, ЮГУ,
Научный руководитель **Н.А. Овсянникова,**
кандидат социологических наук,
ст. преподаватель кафедры философии и социологии, ЮГУ

Алкоголизм дает больше опустошения,
чем три исторических бича вместе взятых: голод, чума и война
У. Гладстон

В жизни российского общества особо остро стала проблема, связанная с употреблением алкоголя.

Всемирная организация здравоохранения предупреждает, что потребление более чем 8 литров алкоголя на душу населения ведет к неизбежной деградации нации. В то же время, Министерство здравоохранения и социального развития РФ показывает следующую угрожающую статистику: по употреблению алкоголя в переводе на чистый 99% этиловый спирт на душу населения в 2011 году наша страна приблизилась к 15 литрам [1].

По оценке руководителя отдела информатики и системных исследований Московского НИИ психиатрии Минздрава РФ, доктора медицинских наук А. Немцова, алкоголизмом страдают 2 млн. наших соотечественников [там же]. Но основной бедой является даже не алкоголизм, а пьянство. Так, по данным отчета НИИ Росстата по итогам 2011 г. фактически в стране насчитывалось 12 миллионов злоупотребляющих спиртными напитками [2].

Негативные явления, порождаемые потреблением спиртных напитков, таят в себе большую опасность для общества. Потребление алкоголя, прежде всего, дурно влияет на здоровье людей. Неоспоримым является факт, что злоупотребление алкоголем

способствует развитию соматических и психических заболеваний, и это есть одна из причин смертности населения. Известно, что чрезмерное потребление алкоголя существенно увеличивает также риск нанесения вреда здоровью других людей (травмы, насилие, убийства), возникновения семейных, трудовых и социальных конфликтов.

Таким образом, проблема избыточного потребления алкоголя выходит за медицинские рамки. Это социальная проблема, решение которой необходимо.

Серьезную озабоченность вызывает стремительное распространение этой проблемы в среде молодежи, которая является основой, будущим всего общества, и призвана к наращиванию и активизации физического, интеллектуального, творческого, культурного потенциала для обеспечения конкурентоспособности нашей страны на мировой арене, достойного существования и свободного развития.

Вышесказанное обуславливает актуальность проведенного автором статьи разведывательного социологического исследования, целью которого стало изучение практик потребления спиртных напитков в молодежной (студенческой) среде.

Были поставлены следующие задачи:

- установить возраст приобщения к алкоголю;
- определить частоту употребления алкоголя;
- выявить мотивацию к употреблению алкоголя;
- определить наиболее распространенный спиртной напиток в молодежной (студенческой) среде и места употребления;
- установить отношение респондентов к проблеме пьянства и алкоголизма в нашей стране;
- определить источники получения информации о проблеме пьянства и алкоголизма;
- рассмотреть наличие связи между различными факторами: возрастом приобщения и частотой потребления; возрастом приобщения и полом; частотой потребления и причиной потребления и др.

В качестве рабочих гипотез были выдвинуты следующие предположения:

1. Существует связь между возрастом приобщения к алкоголю и частотой его употребления в дальнейшем (лица, приобщившиеся в более раннем возрасте, склонны чаще потреблять спиртные напитки в будущем);

2. Не смотря на то, что молодежь оценивает проблему алкоголизации страны как достаточно серьезную, и считает, что сегодня модно вести здоровый образ жизни, на практике более половины употребляют алкоголь чаще 2-3 раза в месяц, мотивацией чего выступает специфическая досуговая деятельность в компании.

Исследование проводилось в декабре 2013 г. среди студентов экономического факультета Юго-Западного государственного университета дневной формы обучения, с общим объемом выборки 100 человек (5 страт – 5 курсов, 2 квоты – 50 мужчин и 50 женщин), для формирования выборки был применен вероятностный подход. Метод получения эмпирической информации – анкетирование. Обработка данных производилась в программе Access и SPSS.

Подавляющее большинство опрошенных оказались русскими, а именно 97 человек. Остальные респонденты являются уроженцами ближайшего зарубежья: 2 человека из Азербайджана, 1 человек из Армении. Помимо этого было выяснено, что 74% опрошенных в качестве постоянного места жительства указали город, 26% проживают на территории сельской местности.

Исследование показало, что абсолютное большинство опрошенных молодых людей и девушек (99% респондентов) когда-либо употребляли алкогольные напитки. Однако, не смотря на то, что в настоящее время употребление алкоголя стало фактически элементом социальных ритуалов, обязательным условием церемоний и праздников, 1 студент ответил, что никогда не пробовал алкоголь.

По данным Роснадзора в 2011 году пик самого массового приобщения к «питию» перешел в возрастную группу 14-15 лет. Как следствие – стремительное «омоложение» подросткового алкоголизма [1].

По нашим данным, 8% респондентов впервые попробовали алкоголь до 10 лет (детство), 35% – в 10 – 12 лет (ранний подростковый возраст), 21% – в 14 – 16 лет, 11% – в 16 – 18 лет, 8% – в 18 -20 лет. Таким образом, большая часть студентов (64%) впервые попробовала алкоголь до 16 или в 16 лет, 43% – до 14 или в 14 лет.

Что касается мотивации, нами было выявлено, что 30% респондентов приобщились к алкоголю из-за интереса (к необычному психологическому и физическому состоянию, вызываемому спиртным), 23% – за компанию с друзьями, 26% – подражая старшим, 15% – из-за каких-либо негативных переживаний (10% указали неудачи в любви, 5 % – проблемы в школе, университете).

Подростковый возраст, безусловно, имеет свои особенности – усиление влияния «своей» группы, компаний досуга, обострение конфликтов в межпоколенческих взаимодействиях, выявление доселе скрытых ошибок в воспитании и пробелов в образовании. Однако подобные проблемы наличествуют у подростков во все времена. И корни снижения возраста приобщения следует искать именно в социокультурной среде современного российского общества, в первую очередь, в кризисе таких социальных институтов как семья и школа, а также в государственной политике в сфере экономики, здравоохранения и социального развития.

Ответы респондентов на вопрос «Как часто Вы употребляете спиртные напитки?» частично подтвердили нашу вторую гипотезу, распределившись следующим образом: 12% – 2 – 5 раз в год, 16% – несколько раз в полугодие, 50% – 2 – 3 раза в месяц, 20% студентов употребляют алкоголь 2 – 3 раза в неделю.

По медицинским данным, такое частое потребление алкоголя ведет к серьезным нарушениям всех систем организма и вызывает постепенное привыкание. Т.е. достаточно большая часть студентов находится в зоне риска развития различных заболеваний, в том числе алкоголизма, и последующей деградации личности.

В ходе нашего исследования была определена зависимость между частотой употребления спиртных напитков и легкостью, с которой респондент может отказаться от предложения выпить. Ожидаемо, что тем, кто употребляет чаще, отказаться от такого предложения сложнее.

Кроме того, мы рассмотрели связь между частотой употребления алкоголя и возрастом приобщения. Было выявлено, что большая часть студентов, которые попробовали алкоголь до 12 лет, продолжают его употреблять 2 – 3 раза в неделю или 2 – 3 раза в месяц. Безусловно, раннее приобщение следует рассматривать как фактор повышенного риска (наша первая гипотеза подтвердилась).

Что касается гендерных различий, то здесь нет существенных расхождений. Что касается мужчин, касается и женщин, ведь сегодня количество последних составляет 38% от общего числа алкоголиков [1]. Число женщин с зависимостью такого рода среди успешных и образованных уже догнало число таких же мужчин. И это – особенность нашего времени.

Нами была выявлена связь между частотой и причиной употребления алкоголя. Так, респонденты, употребляющие алкоголь 2 – 5 раз в год, рассматривают последний, прежде всего, как средство для снятия напряжения (9 %), а респонденты пьющие 2-3 раза в неделю, как правило, употребляют алкоголь «за компанию» (20 %), как и респонденты пьющие 2-3 раза в месяц. Хотя последние часто пьют также для повышения настроения (20 %) и для того, чтобы забыть о неприятностях (8%). «По традиции» (чтобы отметить праздник) употребляют алкоголь респонденты, пьющие 2-5 раз в полугодие (9%).

Отказаться от алкоголя проще всего, по мнению респондентов, в кругу мало знакомых людей (71%), сложнее в компании знакомых и родственников (27%).

Таким образом, подтверждается вторая выдвинутая гипотеза в той части, где указано, что именно компания досуга, компания «своих», поддержка и принятие которой столь важна для личности подросткового и юношеского возраста, является весьма весомым фактором риска алкоголизации личности. Не зря для избавления от пагубной привычки наркологи рекомендуют разрушать устоявшиеся связи с кругом лиц, в котором потребление спиртного является неотъемлемой частью досуговой деятельности.

Стоит также упомянуть известный факт, что принятие алкоголя для повышения настроения и бегства от неприятностей (28%) также является фактором повышенной опасности в плане развития зависимости.

Наш опрос показал, что самыми популярными алкогольными напитками в студенческой среде являются коктейли (25%) и пиво (21%).

Проблеме пивного алкоголизма посвящен широкий ряд статей в отечественной литературе, где отмечено, что пиво вовсе не является легким и безвредным напитком, как его пытаются представить так называемое пивное лобби. Пагубное воздействие пива на молодой организм также формирует алкогольную зависимость и приводит к необратимым последствиям для физического и психического здоровья человека.

Что касается места употребления, 22% респондентов чаще всего принимают алкоголь в барах, кафе, 30% – в гостях, 15% – в развлекательных заведениях (дискотеках), 9% – дома, 8% – в общепите. Не смотря на принятие закона о запрете распития спиртного на улицах, ее, как место употребления, указали 15% опрошенных. И снова мы видим значимость компаний досуга как фактора приобщения и развития зависимости.

Как расценивают опасность сами респонденты? Большая часть (58%) опрошенных считают, что алкоголь наносит значительный вред их здоровью, 36% расценивают вред как незначительный, а 5% его вовсе отрицают. 83% считают модным вести здоровый образ жизни. Проблему алкоголизации населения нашей страны 35% рассматривают как чрезвычайно серьезную, 45% – как серьезную.

Чаще всего информацию о проблеме пьянства и алкоголизма, последствиях злоупотребления спиртных напитков большая часть респондентов получает посредством интернета (25%), телевидения (22%), газет (19%), радио (17%). 8% в качестве такого информационного источника указали листовки. Родителей и учителей указали наименьшее число опрошенных – 7% и 2% соответственно. Обсуждают данную проблему в кругу друзей 73% респондентов.

Таким образом, мы приходим к полному подтверждению второй гипотезы.

Подводя итоги, отметим, что для решения изучаемой масштабной проблемы и избегания превращения ее в гуманитарную катастрофу, необходимы усилия всего общества, ответственность, равнодушие, активная гражданская позиция его членов. И хотя антиалкогольная политика государства выступает важнейшим фактором потребления населением спиртного, весьма значимым сегодня представляется также рост гражданских движений и общественных организаций «снизу» (например, «Антиалкогольный фронт», «Общее дело», «Всероссийская антиалкогольная кампания», «ЗОЖ» и другие).

Такие объединения создают группы в социальных сетях, проводят антиалкогольные рейды и выкладывают отчеты, создают и распространяют листовки с социальной рекламой, посещают школы, ВУЗы, показывая учебные фильмы (отметим, что роль информирования в данном случае трудно переоценить). Однако, число участников таких групп, с учетом масштаба страны и проблемы, пока не велико, а сами группы разрозненны.

С одной стороны, необходимо преодоление установки, выраженной в известной поговорке «моя хата с краю...», с другой, требуется и поддержка властей в плане не только каких-либо запретительных мер, но и финансирования специальных программ, направленных на решение проблемы. Ведь самое эффективное средство борьбы с зависимостями различного рода, в том числе и алкогольной – предотвращение. И если бы государство больше средств тратило на детство и юношество, в дальнейшем пришлось бы меньше тратить на больницы и тюрьмы.

С нашей точки зрения, весьма значимым является создание для молодежи альтернативных способов проведения досуга, условий, где молодой гражданин может, с одной стороны, прибывать в «своей» компании, активно общаться со сверстниками, а с другой, осуществлять такую деятельность, которая противопоставлена принятию спиртных напитков. Самыми очевидными здесь представляются – спорт и социальное служение.

Литература

1. В России от отравлений крепким алкоголем ежегодно умирают 500 тыс. человек [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosbalt.ru/business/2012/09/19/1036195.html> (дата обращения: 10.04.2014).
2. Статистика алкоголизма в России [Электронный ресурс]. URL: <http://nodrink.me/articles/statistika-alkogolizma-v-rossii/> (дата обращения: 10.04.2014).

РОЛЬ МАСС-МЕДИА В ФОРМИРОВАНИИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЁЖИ

Я.И. Хорохорина

студентка кафедры социологии и организации
работы с молодежью Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель *Н.Е. Амадова*
ассистент кафедры социологии и организации
работы с молодежью Института управления, НИУ «БелГУ»

Проблема маргинализации возникла давно, первые признаки появились еще в 30-е годы XX века. Современное российское общество претерпевает огромное множество преобразований и реконструкций, во всех сферах общественной жизни, в том числе и в сфере образования. Весь мир захлестнула волна модернизации, компьютеризации и глобализации. О том, какую роль эти явления играют в формировании ценностных ориентиров человека, спорят многие учёные. Начинается все с элементарного, с самого определения "ценности", иногда это понятие рассматривается как предмет, приносящий пользу или способный удовлетворять какую-либо потребность человека, иногда как идеал, образец или значимость чего-либо для отдельного индивида или социальной группы. По мнению В.П. Тугаринова, именно разработка теории ценностей позволит найти ответы на многие вопросы, касающиеся воспитания. Он говорит, что «ценности – это то, что нужно людям для удовлетворения потребностей и интересов, а также идеи и их побуждения в качестве нормы, цели и идеала» [1].

Существует множество подходов к пониманию феномена ценности.

Советский и российский социолог, член-корреспондент Российской академии образования (РАО), доктор философских наук В.Т. Лисовский говорил, что «ценности – это относительно устойчивое, социально обусловленное избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных общественных благ». Лисовский считал, что существуют такие ценности, падение значимости которых ведет к серьезному беспокойству общества, если оно отвечает признакам «нормального». К этим ценностям он относил: трудолюбие, образованность, доброту, воспитанность, честность, порядочность, терпимость, человечность. Уделяя особое внимание необъятности аксиологических проблем, автор выделяет те ценности, которые считает фундаментальными в любой сфере деятельности [2].

Поскольку наши ценностные ориентации формируются и реализуются в деятельности, то мы сами вправе выбирать цель, стратегию и мотивы поведения, исходя из своего индивидуального взгляда на жизнь. Американский ученый А. Маслоу изучал роль ценностей в становлении и самоактуализации личности. «Один посвящает свою жизнь закону, другой – справедливости, третий – красоте или истине. Все они, так или иначе, посвящают свою жизнь поиску того, что я назвал Б-ценностями. Это высшие,

предельные ценности, которые не могут быть сведены к каким-либо иным. Их около четырнадцати. Среди них – известные уже в древности истина, красота и добро, а также совершенство, простота, цельность и еще кое-что в том же духе»[3]. Под сокращением «Б-ценности» Маслоу подразумевал ценности Бытия (бытийные), именно они, как считал автор, стали смыслом жизни для большинства людей.

Так, например, группа авторов, проводившая исследование под руководством Валерия Андреевича Лукова, высказывает такую точку зрения: «Ценность – это все то, что дороже денег» [4].

Каждый из рассмотренных подходов к определению «ценности» имеет место быть, каждый из них по-своему отражает отношение к общественной реальности. Именно поэтому данные подходы взаимодополняют друг друга и дают возможность пополнить общую социологическую проблему аксиологии.

В многочисленных литературных источниках встречаются классификации ценностей по разным критериям. Их делят на материальные и духовные, общечеловеческие и национальные, экономические и политические, универсальные и смысложизненные. «Однако, несмотря на различные формы дифференциации ценностей и их релятивный характер, имеется самая высшая и абсолютная ценность – это сам человек, его жизнь. Эта ценность должна рассматриваться только как ценность-цель, и никогда к ней не должно быть отношения как к ценности-средству», – отмечает В.Н. Лавриненко, ссылаясь на И. Канта [5].

Исходя из вышесказанного, можно дать определение «ценностным ориентациям». По мнению И.А. Суриной, понятие «ценностной ориентации» шире понятия «ценности», поскольку подразумевает под собой структурную взаимосвязь между ценностью и ценностно-ориентированным субъектом. Учёный отмечает, что в социологии ценности представляют собой «призму, через которую можно понять суть процессов, происходящих в той или иной социальной системе, выявить их латентное содержание и направление функционирования», так как «по системе ценностных ориентаций можно судить о характере развития общественных отношений, перспективах развития общества» [6].

В нашем обществе неоднократно наблюдались интенсивные всплески процесса маргинализации, не исключением является и современная ситуация. Многие исследователи называют данную ситуацию «маргинальной» или промежуточной, находящейся на стыке инноваций и развития умственных возможностей человека.

Очень часто в наше время возникают обстоятельства, которые свидетельствуют о духовном, экономическом, политическом застое России, среди этих событий молодежь не способна сформировать правильное мировоззрение, что ведет к «блужданию» молодых и перспективных в мире рыночных отношений. Здесь и возникает интеллектуальная пограничность, под влияние которой, в первую очередь, попадает молодежь.

Над идеологическим воспитанием и ценностной ориентацией молодого поколения все чаще задумываются психологи, поскольку молодежь является особой социально-демографической группой. Они полагают, что молодость – это переходная стадия развития, стадия духовно-нравственных исканий, это время, когда человеку жизненно необходимы внутренние стержни. В этот период он сверхмобилен, находится в поиске, зачастую оказывается «на границе» между одними жизненными устоями и другими. Сюда-то и приходят «на помощь», оказывают непосредственное влияние на мировоззрение молодёжи СМИ (телевидение, радио, интернет, реклама, кино). Безусловно, все не так безнадежно, но в большинстве своём, масс-медиа сеет именно отрицательное в разум детей и молодёжи.

Как говорил А. С. Панарин: «Молодость представляет возраст, связанный с общим информационным накоплением и ориентацией на неспециализированное информационное производство. В период между концом детства и началом взрослости современные поколения наращивают свои качественные отличия друг от друга, выступают как различные поколенческие культуры» [7].

Ценностные ориентации в России изучаются с середины 60-х годов XX столетия. Именно в это время появились теоретические работы социологов А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова и др. И это неспроста, ведь от того, насколько изучен мир ценностей молодежи во многом зависит состояние образования, культуры, сферы занятости и т.д.

Термин «молодёжь» имеет многостороннее толкование и в зависимости от исторических условий охватывает возрастные категории от 16 до 30 лет. Исследованию молодежи как социальной группы, имеющей специфический статус и свои особенности поведения, посвящены работы В.В. Гаврилюка, Ю.А. Зубок, В.И. Ильина, А.И. Ковалевой, А.А. Козлова, И.С. Кона, В.Т. Лисовского, В.А. Лукова, П.Э. Митяева, В.Е. Семёнова и др.

Наиболее распространённым на сегодняшний день считается определение, сформулированное В.Т. Лисовским: «Молодежь – это поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих (а в более зрелом возрасте уже усвоивших) общеобразовательные, профессиональные и культурные функции и подготавливаемых (подготовленных) обществом к усвоению и выполнению социальных ролей взрослого» [8]. Тем не менее, молодёжь, как социальная группа, по своему составу крайне неоднородна.

Если отдельно рассматривать студенчество, то оно по праву считается наиболее мобильной и передовой её частью, и этому есть несколько причин. Во-первых, это возрастная однородность, ежедневная общая деятельность и общность интересов. Во-вторых, это склонность к активному общению и поиску смысла жизни. В-третьих, это общественное сознание студента, формирующееся в процессе накопления и усвоения научных знаний, получаемых под непосредственным контролем преподавателей. В-четвёртых, студенческая молодёжь обладает способностью самоподготовки к выполнению функций интеллигенции в обществе.

По результатам анализа процессов, происходящих в общественном сознании студентов, можно выявить проблемы в развитии общества в целом.

Масс-медиа очень ярко демонстрируют распушенность и необразованность молодого поколения. Телевидение, Интернет, радио дает не самую положительную оценку поведения и жизни в целом, подрастающей «элиты России».

Американский социолог Мануэль Кастельс пишет о том, что «в России происходит одновременно несколько переходных процессов. Один из самых значимых – технологический и организационный переход к информационному обществу. Богатство, власть, общественное благополучие и культурное творчество России XXI века во многом будут зависеть от ее способности развить модель информационного общества, приспособленную к ее специфическим ценностям и целям» [9].

Все мы видим, что в современном российском обществе очень быстро и успешно развивается IT-сфера, область компьютерных технологий, телевидение, но при этом разрушаются, перестраиваются, искореняются традиционные методы поиска информации и получения образования. Это одна из особенностей российской модернизации. Медиа-культура стала неким проводником между властью и народом, обществом и личностью, все это, безусловно, обеспечивает России статус демократической страны. Но наряду с этим возникает и множество глобальных общественных проблем. Большинству людей проще услышать или увидеть информацию по телевизору, чем самому проанализировать сущность возникшей ситуации, докопаться до истины и сделать правильные выводы. Мы "проглатываем" то, что нам преподносят, зачастую не задумываясь о правдивости данной информации. Это свидетельствует о деградации человеческого мышления, практически полностью отсутствует необходимость думать – всё уже подумали за нас.

В подтверждение выше сказанного можно привести некоторые идеи М.Маклюэна. Он полагал, что средства массовой коммуникации являются безусловным продвижением на пути восприятия информации по сравнению с бумажными носителями, «но здесь-то и начинают сказываться особенности интеллектуально-психической деятельности. Восприятие информации через печатно-вербальные каналы требует довольно

напряженной работы сознания и воображения, усилий интеллекта». Чего нельзя сказать о восприятии аудио- и видео- информации. Немаловажно, что распространение масс-медиа также влияет и на качество памяти человека. Происходит «ослабление внимания и способности сосредотачиваться, поскольку, в отличие от чтения, просмотр телевизора легко становится фоновым занятием и может сочетаться с другими видами деятельности» [10].

Масс-медиа представляет сознанию простые, эмоционально окрашенные образы действительности и формируют привычку потреблять информацию. Безусловно, сознание такого рода не способно к поиску, анализу информации, оно всегда ищет лишь готовые схемы и ответы. Мышление, которое воспитанно современной медиа-культурой, ригидно и поверхностно.

Важность тотального изучения сегодняшних средств коммуникации не оставило равнодушным ещё Папу Пия XII, 17 февраля 1950 года он заявил: «Не будет преувеличением сказать, что будущее современного общества и стабильность его внутренней жизни зависят в значительной степени от сохранения равновесия между мощностью технических средств коммуникации и способностью человека к индивидуальной реакции» [11].

И вот сейчас по прошествии времени сохранилась эта проблема, «неумение поддерживать такое равновесие было типичным и всеобщим для всего человечества» всегда [11]. Подсознательное и безропотное подчинение масс-медиа превращало людей в заложников собственных источников получения информации, то же происходит и в наше время. Как сказал Э. Дж. Либлинг в книге «Пресса»: «человек не свободен, если не может видеть, куда он идет, пусть даже у него есть ружье, которое поможет ему туда добраться. Ибо каждое средство коммуникации, помимо всего прочего, — это еще и мощное оружие нападения на другие средства коммуникации и другие группы. Как следствие, нынешняя эпоха стала эпохой многочисленных гражданских войн, которые отнюдь не ограничиваются миром искусства и развлечений» [12].

Современную ситуацию масс-медиа в России сравнивают с «галактикой Маклюэна», которая предполагает преобладание эмоций над разумом, интеллектом. Здесь велика роль «наглядно-образного правополушарного» мышления и анализа. Во главе «галактики» цельное эмоционально окрашенное восприятие общества [13].

Стоит осознать, что ИКТ и IT – «это не самоцель, а инструмент к достижению прогресса, самоусовершенствования личности». О влиянии медиасреды на процессы демократизации свидетельствуют многие материалы ЮНЕСКО, в том числе Декларация о правах человека и верховенстве права в информационном обществе. О СМИ как особом социальном институте эпохи модернизации и интеллектуализации, о новых информационных технологиях и их влиянии на личность и общество говорят многие отечественные исследователи: О. Астафьева, Е. Баразгова, Р. Борецкий, Е. Вартанова, Б. Головкин, А. Грабельников, И. Дзялошинский, Е. Дьякова, В. Егоров, Я. Засурский, Н. Кириллова, А. Короченский, Б. Лозовский, С. Муратов, Е. Прохоров, К. Разлогов, А. Федоров, М. Федотов, Н. Хилько, А. Шариков, О. Шлыкова и др. [15].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что масс-медиа оказывает огромное влияние на формирование ценностных ориентаций молодёжи, но оно, зачастую, негативно направленное. Необходимо контролировать масс-медиа и создавать альтернативные способы интеллектуализации молодого поколения.

И как сказал, Ж.Т. Тоценко: «Не утверждение должного, а выявление состояния и проблем развития реального общественного сознания составляет суть научных поисков, ибо как ни парадоксально признавать, проповедь должного практически ни на пядь не продвигает нас в преодолении существующих в обществе противоречий» [16].

Литература

1. Тугаринов В.П. Избранные философские труды / В.П. Тугаринов. – Л.: ЛГУ, 1988. – 344 с.

2. Лисовский В.Т. Ценности жизни и культуры современной молодежи (социологическое исследование): Тугариновские чтения. Матер. науч. сессии. Серия «Мыслители», вып. 1. / В.Т. Лисовский. – СПб.: СПбФО, 2000. – С. 40 – 44.
3. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: Тексты / А. Маслоу. – М.: МГУ, 1982. – С. 108 – 117.
4. Луков Вал.А. Российская молодежь: Ценности и ценностные ориентации (социологический анализ) / Вал.А. Луков, В.А. Гневашева, Н.В. Захаров, Вл.А. Луков, С. В. Луков, О.О. Намлинская – <http://www.hdirussia.ru/447> (дата обращения: 30 марта 2014 г.)
5. Философия: Учебник / Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юристъ. 2004. – 497 с.
6. Сурина И.А. Ценностные ориентации как предмет социологического исследования / И.А. Сурина. – М.: Институт молодежи, 1996. – 132 с.
7. Панарин А. С. Философия политики. – М., 1996. – С. 354 – 355.
8. Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России / В.Т. Лисовский. – СПб.: СПбГУ, 2000. – 508 с.
9. Кастельс М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе / Пер. с англ. А. Матвеева под ред. В. Харитоновой. — Екатеринбург: У-Фактория (при участии Гуманитарного унта), 2004. — 328 с.
10. Хагуров Т.А. Образование в стиле «пепси» (Пolemические заметки) // Социологические исследования. – 2010. – №7. – С. 96-103.
11. Маклюэн М. Понимание Медиа: внешние расширения человека / М. Маклюэн Москва-Жуковский: "Канон-Пресс-Ц", Кучково поле, 2003. – 464 с.
12. Liebling A. J. The Press. N. Y.: Balantine Books, 1961.
13. Кириллова Н. Б. "Медиа среда российской модернизации и ее влияние на ценностные ориентации молодежи", Материалы Connect-universum, 2012
14. Тощенко Ж.Т. Метаморфозы общественного сознания: методологические основы социологического анализа / Ж.Т. Тощенко // СоцИс. – 2001. – № 6. – С. 3 – 15.

МАССОВАЯ КУЛЬТУРА КАК СПОСОБ МАРГИНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

С.Д. Ченцов,

студент кафе дры гражд анского права и процесса
Юридического инстит уга , НИУ «БелГУ»,

Научный руководите ль **В.И. Ерыгина,**
кандидат ис ториче ских наук,

доцент кафе дры те ории и истории гос ударст ва и права, НИУ «БелГУ»

Падение в нашем обществе норм морали и нравственности, выработанных человечеством на протяжении тысячелетий, деградация системы образования, здравоохранения, науки, культуры – факты, которые вряд ли могут быть оспорены. В результате этих крайне негативных процессов страна оказалось отброшенной на обочину экономического и социального прогресса.

Термин «массовая культура» возник в 40-х гг. XX века в текстах американского социолога Джона Макдональда, посвященных критике телевидения. Термин получил широкое распространение благодаря трудам представителей Франкфуртской социологической школы (критическая теория современного (индустриального) общества, разновидность неомарксизма).

Понятие «маргинализация» как в общественном, так и в научном сознании чаще всего имеет негативную окраску. Кроме того, однозначное понимание проблемы маргинальности, маргинализации в научной литературе в значительной степени затруднено. Крайностями понимания и трактовки этого явления становятся редуцирование маргинальности только до девиантных, если не делинквентных элементов общества [7] либо чрезмерное расширение этого понятия вплоть до включения любых нестабильных состояний социальных объектов, в результате чего понятие становится всеобъемлющим, размытым и малопродуктивным исследовательским инструментом.

Маргинализацией, с нашей точки зрения, называется процесс вытеснения индивидов или целых социальных групп за рамки существующей общественной

структуры в результате социальных или иных трансформаций. Маргинализация является органичным для каждого общества явлением, имеющим как положительные, так и отрицательные черты, процесс маргинализации связан с процессами социальной мобильности – как горизонтальной, так и вертикальной.

Также, необходимо отметить, что на настоящий момент единого понятия термина «массовая культура» не сложилось. Одни определения подчеркивают усредненный уровень объектов массовой культуры, иные отмечают массовый характер данного феномена, третьи выделяют плохой вкус ее потребителей. В целом, массовую культуру можно определить как одну из форм культуры, которая возникает в эпоху технологического прогресса и массового производства и распространяется с помощью средств массовой информации среди широких слоев населения.

Проблемы массовой культуры в высшей степени актуальны для современной России. Можно сказать, что одним из результатов интенсивнейших трансформаций, пережитых российским обществом за XX столетие, стал шок от столкновения с массовой культурой. Трансформация ценностного содержания культуры в массовом обществе выводит на первый план ценности пользы и блага взаимного спроса: то, что не востребовано, просто не имеет права на существование. Это естественно для протестантизма, но противоестественно для склонного к трансцендированию российского духовного опыта и ментальности.

Так или иначе, но в российском общественном сознании сложился устойчивый негативный идеологический стереотип «Запад – массовая культура – мещанство», который повлиял на не одно поколение российских социальных мыслителей и продолжает в какой-то степени действовать и поныне в идеологеме о принципиальном противостоянии России западной цивилизации, ее особом пути и миссии.

В соответствии с современными исследованиями, массовая культура прошла в своем развитии два этапа. Первоначальный этап развития включает период с момента выделения ее в отдельную форму культуры и до 1960-х гг. В этот период массовая культура была менее социально дифференцированной и более интернациональной. Дальнейший этап начинается с 1960-х гг. и продолжается до сегодняшнего дня. Это время считается переломным в содержательной стороне массовой культуры Запада, что связано с началом формирования информационного общества. В качестве источников информации начинают выдвигаться средства массовой информации, обладающие огромным суггестивным воздействием. Ускоряющиеся темпы жизни оставляют человеку все меньше и меньше времени для самостоятельного размышления и анализа полученной информации [4, с.112].

Характерная черта массовой культуры как феномена современного общества состоит в том, что она пронизывает все виды и формы культуры. Ее проявления можно наблюдать и в молодежной культуре, и в национальных субкультурах, и в культурах элит. По сути, массовая культура черпает силы из всех других субкультур и одновременно транслирует им свои качества. Активно используя особенности массового сознания, средства массовой коммуникации способствовали созданию индустрии массовой культуры. Массовая культура проявляет себя в следующих сферах:

- 1) индустрия «субкультуры детства», направленная на формирование стандартизированных норм и образцов личностной культуры, закладывающая основы базовых ценностных установок, поощряемых в данном обществе;
- 2) массовая общеобразовательная школа, приобщающая учащихся к основам научных знаний, отбор которых происходит в соответствии с типовыми программами;
- 3) система национальной или государственной идеологии и пропаганды, манипулирующая сознанием граждан в интересах правящих элит и формирующая массовые политические движения;
- 4) индустрия рекламы, моды, формирующая стандарты престижных интересов и потребностей, образа стиля и жизни, управляющая спросом рядового потребителя;

5) индустрия досуга – массовая художественная культура (приключенческая, детективная и бульварная литература, аналогичные жанры кино, оперетта, поп–музыка, шоу–индустрия, цирк, туризм и т.п.), с помощью которой достигается эффект психологической релаксации человека [6].

Массовой культуре как феномену современного общества свойственны следующие характеристики: стандартизация; манипулирование; навязывание ложных потребностей; чрезмерная увлеченность «чужой» культурой; неудовлетворенность жизнью.

Также, по нашему мнению, необходимо обратить внимание на тот факт, что массовая культура усложняет действительность. Общественное сознание населения, проживающего в городах, характеризуется разрушением прежних традиций и отсутствием системы ценностей. По данным социологических исследований, значительная часть россиян находится в данный момент в маргинальном положении. Согласно данным социологических исследований 2008 г., охвативших 12 территориально–экономических районов Российской Федерации (квотная выборка составила 1750 человек), 59% респондентов ответили, что мы живем в эпоху неопределенности и нестабильности [4, с.35].

В условиях информационного общества массовая культура вплотную связана с процессами отчуждения и маргинализации личности. Впервые термин «маргинальный» употребил в начале XX века американский социолог Роберт Парк в отношении мулатов. Он обратил внимание на социокультурный и личностный аспекты маргинализации, уделил много внимания анализу социально-экономических факторов, влияющих на формирование маргинальности, в частности процессов развития рыночной экономики, трансформационных процессов и процессов урбанизации. Среди главных черт маргинальной личности исследователь отметил более широкий кругозор, большую степень цивилизованности, связь с социальными трансформациями, пространственными перемещениями, урбанизацией. Для него маргинал – доминирующий тип городского жителя. Главным аспектом изучения маргинальности для Парка стали культурная маргинальность, место маргинальных элементов в межкультурном взаимодействии.

С начала двадцатого века в общем контексте динамики социального бытия, а также развития средств и форм коммуникации формируется современный модус персональной идентичности, который может быть определён как «коммуникативно-спектральный», поскольку выражает беспримерную мобильность человека наших дней (ментальную, ценностную, профессиональную, культурную, пространственно-временную, поведенческую) и решающую роль информационных потоков и коммуникативного давления в жизни человека [5].

Дело в том, что против устойчивого существования структуры персональной идентичности работают едва ли не все современные формы и механизмы информационного бытия человека: рынок, Интернет, массовая культура, агрессивный напор политических и рекламных технологий, поскольку они предлагают множество заранее выстроенных и подаваемых в красочной форме комбинаций смыслов, ценностей, жизненных ориентиров [1, с. 279 – 280].

Всеохватывающий характер массовой культуры приводит к манипулированию сознанием человека. Манипулирование предполагает, в первую очередь, осуществление действий в пользу того, кто манипулирует. Пропагандируемые массовой культурой потребительские ценности способствуют развитию безразличного отношения к реальности и усилению интереса индивида только к получению личных благ. Человек начинает оценивать отношения с точки зрения личного обогащения или получения удовольствий, что содержит такие опасности, как постоянное желание соответствовать определенному образу жизни и деградация личности в случае невозможности получения желаемого уровня благосостояния.

Важнейшие социальные проблемы и основополагающие человеческие ценности подменяются в массовой культуре воздействием на индивида психологических и моральных факторов. Массовая культура ориентируется не столько на реальные

жизненные образы, сколько на стереотипы, имиджи, создает вымышленный мир, который в первую очередь отвлекает человека от актуальных для него проблем. Например, популярными становятся такие жанры, как комиксы, мюзиклы, вестерны, где показан упрощенный вариант действительности. Во много раз увеличивается роль и значение визуального элемента, который является нижестоящим к чтению и более простым для восприятия. Подобным образом массовая культура поддерживает сознание человека на уровне не критичного восприятия транслируемых ею идей.

Одним из наиболее важных следствий массовой культуры является стандартизация или унификация личности. Человек все в большей степени становится «как все», обезличенным индивидом постиндустриального общества. Так, формируемое массовой культурой сознание отличается консервативностью, инертностью, ограниченностью. Оно не может охватить все процессы во всей сложности их взаимодействия. В практике массовой культуры массовое сознание имеет специфические средства выражения. Массовая культура в большей степени ориентируется не на реалистические образы, а на искусственно создаваемые имиджи и стереотипы. Создатели художественных произведений массовой культуры часто обращаются к таким жанрам, как детектив, вестерн, мелодрама, мюзикл, комикс. Именно в рамках этих жанров создаются упрощенные версии жизни.

Как справедливо отмечает Г. Маркузе в своей работе «Одномерный человек», высокая культура становится частью материальной культуры и в этом превращении теряет большую часть своей истины. В настоящее время этот зазор между искусствами и повседневной рутинной жизнью все больше сближается и сливается под напором технологического прогресса. В итоге мы получаем произведения, созданные отчуждением и маргинальным состоянием большинства населения. Эти произведения несут на себе печать коммерческих интересов меньшинства и выполняют в основном развлекательную функцию. «И то, что средства массовой коммуникации гармонично, часто незаметно смешивают искусство, политику, религию и философию с коммерческой рекламой, означает, что эти сферы культуры приводятся к общему знаменателю – товарной форме. Музыка души становится ходовой музыкой. Котируется не истинная ценность, а меновая стоимость» [3, с. 79 – 82]. Таким образом, произведения массовой культуры выполняют в основном коммерческую задачу – продать, развлечь, утешить.

Основной метод создания произведений массовой культуры – отрыв ценностей первичного образца от их эстетических, нравственно-этических и духовных корней и механическое их помещение в другой контекст. Существенное отличие ценностей массовой культуры состоит в том, что профессиональный уровень ее произведений не содержит воспитательного момента, являющегося неотъемлемой частью культуры, а способствует развитию не самого лучшего вкуса у населения.

В качестве рисков, связанных с существованием массовой культуры, можно отметить снижение качества развлечений. Создание произведений массовой культуры поставлено на поток. Репертуар развлечений становится гораздо шире, чем в доиндустриальную эпоху, содержание их при этом существенно упрощается. Развлечения становятся более стандартными и простыми. К развлечениям «стали относиться утилитарно» [2, с. 110-111]. Человек пассивен физически. Содержание основных видов развлечений массовой культуры является примитивным: не требует сложной умственной или духовной работы индивида.

Появление феномена массовой культуры носит общемировой характер и является признаком происходящей в современном мире глобализации. Массовую культуру породила массовая коммуникация.

Однако, нельзя не согласиться с тем обстоятельством, что влияние массовой культуры на становление личности и в целом жизнь человека, весьма противоречиво. Одни скажут, к примеру, что массовая культура – явление положительное, потому что для ее произведений характерно четкое разделение добра и зла, счастливый конец, привлекательные образы героев. Потребители массовой культуры – это люди низкого и среднего достатка, у которых, возможно, присутствуют проблемы морального или

материального плана. Такой «средний человек» хочет быть удачливым, видеть зло наказанным, иногда готов применить насилие, для ликвидации сложностей, но сдерживается из-за страха быть наказанным или благодаря воспитанию. Поэтому, он снимает психическое напряжение, ассоциируя себя с героями массовой видеопродукции.

А другие, уверены в том, что массовая культура имеет массу недостатков, множество отрицательных последствий. Очень часто она влияет на поведение человека. Многие вредные привычки распространились посредством произведений массовой культуры. Кроме этого, массовая культура является источником интеллектуальной деградации, навязывая упрощенное видение мира. И, что большинство произведений массовой культуры имеют невысокую художественную ценность.

Возникает, таким образом, разумный вопрос: Так какой же вывод можно сделать исходя из вышесказанного?

Во-первых, массовая культура имеет как свои достоинства, так и свои недостатки. Но, несмотря на различие в точках зрения на ее значение, она стала неотъемлемым элементом жизни, влияющим на повседневное бытие миллионов людей, формируя их потребности, идеалы, стандарты поведения и деятельности.

А во-вторых, массовая культура представляет собой сложное и противоречивое явление современного этапа культуры, в которую неизбежно вовлечены все слои населения. С целью снижения негативного ее влияния на интересы общества все чаще появляется мнение о необходимости управления динамикой массовой культуры. А заключается она в выработке эффективных механизмов отбора ее перспективных направлений и отсеиванию тех, которые приводят к необратимой деградации культурных образцов и ценностей.

Литература

1. Багдасарьян Н. Г. Культурология / Н. Г. Багдасарьян. – М.: Высшее образование, 2008. – 495 с.
2. Захаров А. В. Развлечение sub specie социологии // Социологические исследования. – 2008. – № 1. – С. 106 – 114.
3. Маркузе. Г. Одномерный человек. – М., 1994. – 368 с.
4. Хорошкевич Н. Г. Неоднозначность массовой культуры // Социологические исследования. – 2008. – №1. – С. 111-117.
5. Гатиатуллина Э.Р. Идея идентичности в философской мысли античности и средневековья // Материалы Международной научной конференции молодых ученых, аспирантов и студентов «Перспектива-2010». – Нальчик: Каб.-Балк. ун-т, 2010. Т. II. – С. 55-58.
6. Чего опасаются россияне? // ИНАБ. – М.: Ин – т социологии РАН, 2008. – №6. – С. 112-126.
7. Шамшури В.И. Кто живет в Маригане? // Социологические исследования. – 1997. – № 9. – 109 с.

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ ДОМОВ

Л.А. Шелудько

студент кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»
Научный руководитель **Т.В. Городова**
кандидат социологических наук, ст. преподаватель
кафедры социологии и организации работы с молодежью
Института управления, НИУ «БелГУ»

На 2013 год в России насчитывается 867 тысяч детей – сирот и беспризорников. За год число детей в детских домах выросло на 36 тысяч по сравнению с 2012 г (831 тыс.), из чего следует, что наблюдается увеличение сиротства в России [1].

Сироты – это особая социальная категория, нуждающаяся в поддержке не только государства, органов социальной защиты населения, но и простых граждан.

Одна из острых проблем этой категории – это низкая социальная адаптация детей-сирот, достигших возраста 18 лет, а очень часто и дезадаптация. Под социальной адаптацией понимается либо собственно процесс включения индивида в социальные отношения (тогда различают активную и пассивную адаптацию), либо специально организованный образовательный процесс, способствующий данному включению [1].

Социальная адаптация осуществляется путем усвоения норм и ценностей данного общества. Основные проявления социальной адаптации – взаимодействие человека с окружающим миром и его активная деятельность. Важнейшим средством достижения социальной адаптации являются общее образование и воспитание, трудовая и профессиональная подготовка. Процесс социальной адаптации проходит каждый человек в ходе своего индивидуального развития и профессионально трудового становления. Полная социальная адаптация человека включает физиологическую, управленческую, экономическую, педагогическую, психологическую и профессиональную адаптацию [2].

Как было отмечено ранее, у большинства детей-сирот процессы социальной адаптации нарушены, что приводит к проблемам, когда ребёнок сталкивается с окружающим миром и отношениями в нём.

Социальная дезадаптация – это частичная или полная утрата человеком способности приспосабливаться к условиям социальной среды. Социальная дезадаптация означает нарушение взаимодействия индивидуума со средой, характеризующееся невозможностью осуществления им в конкретных микросоциальных условиях своей позитивной социальной роли, соответствующей его возможностям [3].

Данные исследований о выпускниках детских домов говорят о том, что 40 % из них – правонарушители, 30 %-алкоголики и наркоманы, 10 % кончают жизнь самоубийством [3].

Почему мы наблюдаем такие страшные цифры? С чем это связано?

У детей, воспитанных в детском доме, замечается более замедленное психическое, эмоциональное, физическое и интеллектуальное развитие, чем у их сверстников, воспитывающихся в семьях.

Большинством воспитанников детских домов были утрачены родственные и дружеские связи, что так же не способствует адаптации в обществе. Они чувствуют себя ненужными, отторгнутыми обществом, значимыми для них людьми и это всё приводит к девиантному поведению вплоть до суицида. У детей-сирот прослеживается отсутствие интереса к обучению, нежелание получать профессиональное образование, они пассивно-ведомые, низко социально мобильны, живут чаще «сегодняшним» днём, преобладает асоциальное и рискованно-защитное поведение, у них нет своего «я», есть «мы».

«Мы все родом из детства», когда-то сказал знаменитый писатель Антуан де Сент-Экзюпери. Почти всё в нас закладывается в детстве, и именно поэтому оно так важно. Детство, наверное, даже предопределяет всю нашу дальнейшую жизнь. Всем известно, что наши взгляды, наше поведение, наше мировоззрение мы стоим на основе того, что дали нам в семье. Проще говоря, в детстве все мы копируем поведение своих родителей. А если нет родителей, чьё поведение копировать тогда?

В таких случаях жестокость детей вполне понятна, они лишены родительской любви, ласки, воспитания. Особенно учитывая то, что лишь 5 % воспитанников детских домов являются круглыми сиротами. У остальных 95 % родители есть, но они либо отказались от детей, либо те сами сбежали, либо родителей лишили родительских прав. «Причины, приведшие детей в детский дом разные, но все дети испытывают схожие чувства – тоску, отчаяние, агрессивность по отношению к детскому дому и тем, кто в нём живёт» [4]. За свои неудачи в жизни они пытаются отыграться на других.

В Конвенции о правах ребёнка написано: «Ребёнку для полного и гармоничного развития его личности необходимо расти в семейном окружении в атмосфере счастья, радости, понимания» [4]. Сегодня государство может воздействовать на неблагополучные семьи только изъятием ребёнка. Ежегодно в интернатные учреждения поступают не менее 100 тысяч человек. Многие из них – «социальные сироты» (те самые 95 % детей, у

которых есть родители). Бедность семей, безработица – всё это не менее важные причины того, почему дети из неблагополучных семей в конечном итоге оказываются в детских домах. А ведь если бы государство предоставляло достаточные льготы нуждающимся (например, достаточные пособия детям-инвалидам, оплата отпуска матерям), то и детей в детских домах было бы намного меньше. Изоляция младенца от матери приводит к тяжёлым последствиям. В возрасте от года до трёх у воспитанников детских домов наблюдается ряд дополнительных особенностей, отличающих их от сверстников из семей, таких как:

- 1) Пониженная любознательность
- 2) Отставание в развитии речи
- 3) Задержка в овладении предметными действиями
- 4) Эмоциональная нечувствительность по отношению к взрослому
- 5) Отсутствие тенденций к партнёрству в игровой деятельности
- 6) Отсутствие способности сопереживать людям [4].

Во всём этом кроется целый комплекс проблем, в основном связанных с тем, что эти дети находятся вне семьи. Подростки, имевшие позитивный опыт семейной жизни, после выхода из интерната показывают более высокий уровень законопослушности и хорошие результаты адаптации. Однако у большинства этот уровень весьма низкий, что особенно заметно проявляется в трудоустройстве и организации семейной жизни.

Так, причинами иного пути формирования сознания в условиях детдомовского воспитания (по А.Н. Прихожан и Н.Н. Толстых), являются:

- 1) частая сменяемость взрослых в учреждении, которая разрывает непрерывность отношений и опыта ребёнка;
- 2) педагогическая позиция взрослого, при которой ребёнок является объектом ухода, воспитания и обучения, в отличие от «событийной» позиции взрослого в семье;
- 3) групповой подход к детям и отсутствие эмоционального контакта со взрослыми, что влечёт недифференцированность и неосознанность ребёнком своего «я»;
- 4) жёсткая регламентация всех действий ребёнка в учреждении, не оставляющая возможности выбора и ответственности [2].

Ещё необходимо выделить такую проблему, что детям-сиротам труднее, чем детям, выросшим в семье, овладеть новыми для них правилами поведения, т.к. в привычной для сирот среде социальные нормы постоянно нарушаются, размыты границы понятий «можно» и «нельзя»;

Так же резкое противоречие правил поведения в разных местах (например, в школе, в детском доме и в приёмной семье) приводит к тому, что ребёнок попросту не понимает, как вести себя в том или ином окружении, что от него вообще хотят.

Обязательно необходимо выделить индивидуальность детей-сирот. Подверженность дезадаптациям наблюдается у детей импульсивных, возбудимых, либо наоборот – ранимых и депрессивных.

Итак, нами был рассмотрен ряд причин, приводящих к дезадаптации детей-сирот. В дальнейшем я собираюсь продолжить работы на эту тематику, изучить пути решения, по возможности, предложить новые и попытаться помочь детям в их дальнейшей социализации, подготовить к встрече с внешним миром.

Литература

1. Газарян, А. Социальная адаптация детей-сирот: краткий обзор вопроса / А. Газарян. – М., 2013. – 150 с.
2. Прихожан А.М., Н.Н. Толстых. Психология сиротства / А.М. Прихожан, Н.Н. Толстых. – СПб.: Питер, 2007. – 99 с.
3. Москвичев, В.В. Социальная работа с несовершеннолетними. Опыт организации социальной службы/ В.В. Москвичев. – М., 2000. – 73 с.
4. Шахманова, А.Ш. Воспитание детей-сирот дошкольного возраста/ А.Ш. Шахманова. – Москва:Academia, 2005. – 28 с.

Научное издание

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МАРГИНАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ
КАК ФЕНОМЕН ОБЩЕСТВА ПОТРЕБЛЕНИЯ XXI ВЕКА**

СБОРНИК СТУДЕНЧЕСКИХ РАБОТ
по материалам Всероссийской
научно-практической конференции

г. Белгород, 26-30 мая 2014 г.

Все статьи печатаются в авторской редакции
Оригинал-макет Н.А. Гапоненко

Подписано в печать 28.05.2014. Гарнитура Times New Roman.
Формат 60×84/16. Усл. п. л. 15,11. Тираж 100 экз. Заказ 140.
Оригинал-макет подготовлен и тиражирован в ИД «Белгород» НИУ «БелГУ»
308015, г. Белгород, ул. Победы, 85