

С.В. Хашаева,  
доцент Белгородского государственного университета,  
кандидат социологических наук, г. Белгород

## ИНФОРМАЦИОННАЯ СРЕДА СОСТЯЗАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАДАЧИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

В условиях нарастания масштабов и интенсивности информационных потоков может показаться, что с информационным обеспечением соревновательных отношений проблем не возникает. Однако эта видимость исчезает, если более внимательно присмотреться к реальному состоянию той информационной среды, в которой складываются состязательные отношения.

Данные нашего социологического исследования<sup>1</sup> свидетельствуют, в целом, о невысоком информационном уровне состязательных отношений в обследованных организациях. Только 16,9% опрошенных нами рабочих заявили о том, что они хорошо осведомлены о достижениях своих сотрудников. Четвертая часть (23,8%) ответили «не совсем» и 12,2% – «нет». Почти половина респондентов затруднилась ответить на поставленный вопрос, продемонстрировав тем самым низкий уровень чувствительности к его содержанию.

Уровень взаимной информированности определялся также у студентов и учащихся старших классов общеобразовательных школ. На вопрос «Хорошо ли Вы знаете достижения однокурсников?» 40,2% студентов ответили «да», 49% - «не совсем» и 6,7% - «нет». Затруднились ответить 4,2% опрошенных. Ответы учащихся на вопрос относительно знания успехов одноклассников распределились, соответственно, так: 51,1%, 40,2%, 6,1% и 2,6%.

Таким образом, у учащихся и студентов выше, по сравнению с рабочими, уровень взаимной осведомленности об успехах по основной их деятельности, а также уровень чувствительности к сравнительной значимости этих успехов.

Уровень взаимной осведомленности об успехах оценивался также руководителями (в отношении рабочих) и учителями (в отношении уча-

<sup>1</sup> Социологическое исследование проводилось в ОАО «БелЭнергомаш» (опрошено 700 рабочих, 50 линейных руководителей), БелГУ (опрошено 300 студентов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент организации»), в школах №№ 7, 48 г. Белгорода (опрошено 250 учащихся 10-11 классов и 50 учителей).

щихся). На вопрос «Хорошо ли осведомлены Ваши подчиненные о трудовых достижениях друг друга», подавляющее большинство руководителей (82,4 %) ответили однозначно «да» и 17,6 % - «не совсем». Они проявили максимальную чувствительность к содержанию предложенного вопроса и дали очень высокую оценку уровню взаимной информированности своих подчиненных (оценочный индекс 0,91 при максимальном его значении, равном 1). Ответы учителей на аналогичный вопрос относительно уровня взаимной информированности своих учащихся распределились так: «да» - 67,4 %, «не совсем» - 16,1 %, «нет» - 3,2 %. Затруднились ответить на вопрос 13,3 % опрошенных учителей.

Мнения учителей и учащихся об уровне взаимной информированности последних, в целом, близки к совпадению, но этого нельзя сказать о мнениях рабочих и их руководителей. Если руководители оценивают взаимную информированность рабочих индексом 0,91, то сами рабочие оценивают себя индексом 0,29. Такие значительные расхождения во мнениях вызывает вопрос о его причинах. Эта причина заключается, на наш взгляд, в том, что руководители и рабочие используют разные критерии. Руководители используют критерий затрат – сколько затрачено ресурсов на обеспечение взаимной информированности своих подчиненных, рабочие используют результатный критерий – к каким результатам привели информационные затраты, т.е. какая информация и сколько ее дошли до них. Таким образом, выявляется одно «узкое место» в информационном обеспечении эффективной состоятельности, а именно, слабая обратная связь.

Взаимная информированность участников состоятельного процесса не исчерпывает его информационного компонента. Для успешного развития состоятельных отношений важно знание его участниками лучших профессионально-трудовых достижений а) с собственной организации, б) в отрасли, в) в России, г) в мире.

Как оказалось, уровень информированности руководителей уменьшается по мере расширения пространства состоятельных отношений. Если значение «знаю хорошо» приравнять к 1, значение «знаю в общем» - к 0,5, значение «имею смутное представление» - к 0,2 и «не знаю» - к 0, то можно посредством последующих математических операций определить индекс информированности, который составляет 0,85 в отношении лучших достижений в своей организации (при максимальном значении, равном 1), 0,51 – в отношении лучших достижений в отрасли, 0,32 – в отношении лучших достижений в России и 0,24 – в отношении лучших достижений в мире.

Как это ни парадоксально, рабочие выражают несколько более высокий уровень информированности, нежели их руководители, по позициям «в отрасли», «в мире». Индекс их информированности о лучших достижениях в собственной организации составляет 0,38, о лучших достижениях в отрасли – 0,85, о лучших достижениях в России – 0,40, о лучших достижениях в мире – 0,60.

Сравнительные данные об уровне информированности наводят на несколько вопросов. Во-первых, с чем связан относительно более низкий индекс информированности рабочих о лучших достижениях в своей организации? Во-вторых, почему рабочие, по их же мнению, более информированы о лучших достижениях в мире, нежели о лучших достижениях в России? В-третьих, почему руководители выражают более низкий уровень информированности о лучших достижениях в отрасли, в России и в мире, нежели рабочие?

Ответ на первый вопрос заключается, по нашему мнению, в следующем. Руководители по долгу службы располагают более широкой информацией о лучших достижениях в организации и, соответственно, высок индекс их информированности. Рабочие же такой информацией, как правило, не располагают. Никто ее специально до них не доводит. Эта информация остается большей частью закрытой.

Аналогичная ситуация складывается, на наш взгляд, с информированностью о лучших профессиональных достижениях в России и в мире. «Мировая» информация оказывается, скорее всего, более упорядоченной и открытой для восприятия, нежели информация об отечественных достижениях.

Что касается ответа на третий вопрос, то мы его связываем с тремя обстоятельствами. Во-первых, с тем, что руководители нуждаются в гораздо большем объеме информации о лучших профессиональных достижениях в отрасли и т.д., нежели рабочие. Получить такого рода информацию значительно сложнее. Рабочим во многих отраслях достаточно «точечной», фрагментарной информации. Руководителей, напротив, интересует и устраивает системная (систематическая) информация. Во-вторых, сама система информирования о лучших профессиональных достижениях, если, конечно, таковая существует, ориентирована больше на «фрагментарно-точечное» информирование, что удовлетворяет любознательность рабочих, но не вполне устраивает руководителей. В-третьих, руководители, скорее, более критичны в оценке уровня своей информированности, нежели рабочие.

Полученные данные приводят к двум выводам. Первый вывод отно-

сится к отсутствию в обследованных организациях системы информирования персонала о сравнительных, в том числе, лучших результатах и достижениях. Второй вывод относится к отсутствию подобной системы информирования в отраслевом и федеральном масштабах. Очевидна необходимость в создании отраслевых и федеральных информационных служб, наподобие центров научно-технической информации (ЦНТИ), успешно функционирующих в советский период.

Содержание информационного компонента состоятельности не ограничивается информированностью людей о лучших достижениях по основной их деятельности. Оно включает также сравнительную информированность о собственных результатах и достижениях. В этой связи было предложено респондентам ответить на вопрос о том, какое место занимают они в своем коллективе и какое место занимает их коллектив в организации.

Из опрошенных нами рабочих 77,3% заявили, что они хорошо знают о том, какое место занимают в коллективе, 22,7% знает об этом смутно. В отношении места, занимаемого их коллективом в организации, 13,5% ответили «знаю хорошо», 25,6% - «знаю смутно», 60,9% - «не знаю». Можно сказать, что респонденты более чувствительны к индивидуальной состоятельности и ее результатам, нежели к процессу и результатам межгрупповой состоятельности.

Этот вывод подтверждается и данными опроса студентов, учащихся. Хорошо знают о занимаемых местах в студенческой группе 58,3% опрошенных студентов, 28,8% знают об этом смутно и 12,9% совсем не знают. В отношении места, занимаемого студенческой группой на факультете, ответы респондентов распределились так: знаю хорошо – 33,8%, знаю смутно – 44,6%, не знаю – 21,6%. Хорошо знает о занимаемых местах в школьном классе 71% учащихся, 23% - знает об этом смутно и 6% совсем не знает. В отношении места, занимаемого классом в школе, 54,6% опрошенных учащихся заявили, что они знают хорошо о нем, 24,6% - знают смутно и 20,8% совсем не знают.

Теперь обратимся к данным опроса руководителей и учителей. На вопрос «Хорошо ли знаете о том, какое место по работе занимает руководимый Вами коллектив в организации?», подавляющее большинство руководителей (88,2%) ответило «знаю хорошо» и 11,8% - «не совсем знаю». Ответы учителей на аналогичный вопрос, относящийся к руководимым ими учебным классам, распределился так: 90,3% - знаю хорошо, 6,5% - знаю смутно, 3,2% - не знаю. При этом допускаем, что ответы «знаю смутно» и «не знаю» среди опрошенных учителей могут быть связаны с тем,

что некоторые из них не являются классными руководителями.

Анализ сравнительной информированности респондентов о собственных результатах и достижениях приводят к следующим выводам. Во-первых, определенная и довольно существенная часть респондентов не информирована или смутно информирована о сравнительных результатах собственной деятельности. Это относится, прежде всего, к студентам и учащимся. Во-вторых, респонденты сравнительно лучше информированы о сравнительных результатах индивидуальной деятельности, нежели о результатах групповой (коллективной) деятельности, что свидетельствует о более высоком пороге их чувствительности к индивидуальной состязательности, нежели к групповой (межгрупповой) состязательности. Это относится и к рабочим, и к учащимся. Вместе с тем, рабочие лучше, нежели учащиеся, информированы о сравнительной значимости индивидуальных результатов деятельности, а учащиеся – о сравнительной значимости результатов групповой деятельности. Среди рабочих нет ни одного человека, который не знал бы о сравнительных результатах индивидуальной деятельности, тогда как среди опрошенных студентов они составляют 21,6%, среди учащихся – 20,8%. Индексы их информированности равны, соответственно, 0,89, 0,64 и 0,83. Учащиеся, напротив, сравнительно лучше, нежели рабочие, информированы о групповых достижениях, их относительной значимости. Соответствующие индексы информированности равны 0,67 (у учащихся), 0,56 (у студентов) и 0,26 (у рабочих). Эти различия связаны, на наш взгляд, с большей заинтересованностью рабочих в индивидуальных достижениях, их относительной значимости, поскольку от них непосредственно зависит размер зарплаты и материального поощрения. Что касается сравнительно более высокой чувствительности учащихся к групповым результатам, то они объясняются большей гомогенностью (однородностью) показателей деятельности учебных коллективов, а также меньшим числом этих показателей и, соответственно, их большей обозримостью. В условиях и характере деятельности производственных групп значительно больше своеобразие, что затрудняет очевидное сопоставление результатов их деятельности. Однако, такое сопоставление возможно и вполне реально, о чем свидетельствуют высокие показатели информированности руководителей и учителей о групповых результатах. Индекс информированности руководителей и учителей приближается к максимальному и составляет 0,94. В-третьих, обнаруживается, так сказать, деятельностная обусловленность уровня чувствительности к индивидуальным или групповым результатам. Руководители и учителя как организаторы групповой дея-

тельности значительно более чувствительны к ее результатам, нежели рабочие и учащиеся, озабоченные в основном, если не исключительно, результатами индивидуальной деятельности. В-четвертых, сравнительно более высокий уровень информированности рабочих и учащихся об относительной значимости индивидуальных результатов свидетельствует о более высоком пороге их чувствительности к индивидуальным формам состязательности, нежели к ее групповым формам. Из этого следует вывод о необходимости обеспечения условий для опережающего развития групповых форм состязательности и обеспечения их баланса с ее индивидуальными формами.

Если выйти за пределы организации и рассматривать состязательные отношения на уровне социума, то значительную роль в их информационном обеспечении играют средства массовой информации (СМИ). Для исправного исполнения этой роли важно соблюдение следующих требований. [1]

*Первое требование* относится к многообразию и разнообразию социально значимой информации, дифференцированной по определенной тематике (с учетом предметной направленности компаративных отношений, социально-демографическим и социально-профессиональным группам). Школьники должны иметь свое издание, студенты – свое, у пенсионеров тоже есть свои интересы, которые должны отражаться в их изданиях... Для начала можно готовить эти издания в качестве приложений к региональным и местным газетам (возможно, и к федеральным), как это делается, к примеру, газетой “АиФ”.

*Второе требование* связано с необходимостью более активного развития местных (муниципальных) средств массовой информации (телевидения, прессы, радиовещания), а также локальных СМИ (при учебных заведениях, предприятиях и т.п.). Информация о знакомых людях, местных фактах и проблемах более привлекательна и действенна, нежели информация, отвлеченная от повседневных забот и интересов населения.

*Третье требование* - аккумуляирование и распространение социального опыта, т.е. выявление и освещение всего ценного и значимого, что есть и происходит в местном сообществе, регионе. Возможен целый набор тематических передач и публикаций типа “Человек года”, “Человек и его дело”, “Человек и поступок”, “Лучшая семья”, “Карьера личности”. Под “социальным опытом” понимается при этом не только профессионально-трудовой, организационный и т.п., но и нравственный опыт, т.е. опыт достойного решения человеком непростых нравственных проблем.

*Четвертое требование* - учет реальных потребностей, притязаний и ценностей людей, их территориальных, возрастных и др. групп. Целесообразно проведение постоянного мониторинга по этим аспектам жизни и деятельности людей.

*Пятое требование* относится к принципиальному расширению круга тех людей, о которых должны писаться очерки, готовиться теле- и радиопередачи. У абсолютного большинства людей есть, на наш взгляд, такие качества, дела и достижения, которые имеют социально значимый смысл и которые должны стать достоянием социума (хотя бы на уровне знакомства с ними). В той мере, в какой лучшие человеческие качества становятся достоянием социума, получая от него соответствующее признание, в такой же мере человек начинает жить и действовать по нормам социума.

*Шестое требование* - большая активность в подготовке и распространении сравнительной информации о людях, организациях, общностях, городах и т.п.

*Седьмое требование* - обеспечение баланса между информационными материалами 1) социально-воспитательной, 2) справочно-информационной, 3) рекламной и 4) развлекательной направленности. Судя по данным наших исследований, именно в молодежных СМИ проявляется явное смещение в сторону материалов рекламного и развлекательного характера.

*Восьмое требование* - всемерное содействие процессам возрождения и укрепления национальных традиций, более полному представлению национальных достижений как предмета уважения и социального сравнения. Кстати сказать, есть чему поучиться здесь у французов. “Угроза макдональдизации” побудила некоторые страны Европы начать разработку на государственном уровне культурно-образовательной политики, поддерживающей стремление к сохранению национальной идентичности. Во Франции, например, были приняты законодательные акты, защищающие французский язык и национальную индустрию развлечений, составлен список англоязычных заимствований, которые не могут употребляться в официальных документах, установлен минимальный порог французского и европейского участия в теле- и радиовещании” [2].

Эти требования могут, разумеется, уточняться, конкретизироваться и дополняться. Мы их рассматриваем и предлагаем в качестве базовых для информационного обеспечения эффективной состоятельности.