

урс] // Режим доступа к изд.:
http://gov.cap.ru/SiteMap.aspx?gov_id=81&id=671039

7. Полякова, Г. Феномен информационной культуры в современном обществе / Г. Полякова // Власть. – 2013. – № 10. – С. 83-86.

8. Савранская, О.Л. Некоторые вопросы создания информационных центров на базе муниципальных библиотек [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.:
http://www.library.ru/1/local_uprav/consultations/savranskaya/

ИНФОРМАЦИОННО-ОЦЕНОЧНЫЙ КОМПОНЕНТ СОРЕВНОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСОВ

*Тихонова Е.П.
(г. Москва),
Хашаева С.В.
(г. Белгород)*

Соревновательные отношения имеют сложную структуру. Нами обоснована целесообразность выделения восьми уровней проявления этих отношений: информационный, ценностно-ориентационный, мотивационный, оценочный, эмоциональный, поведенческий, коммуникативный, рефлексивный. [1; 232-235] В данной статье представлены результаты эмпирического исследования информационного и оценочного уровней (компонентов) соревновательных отношений.¹

Информационный компонент соревновательных отношений выражает уровень взаимной информированности людей (участников этих отношений) о результатах и успехах. Данные социологического исследования свидетельствуют, в целом, о невысоком информационном уровне соревновательных 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%) ответила «не совсем» и 12,2% – «нет». Почти половина респондентов затруднилась ответить на поставленный вопрос,

¹ 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).

продемонстрировав тем самым низкий уровень чувствительности к самому вопросу.

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 учащихся). 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). Учителя также дали ответы на аналогичный вопрос относительно уровня взаимной информированности своих учащихся: «да» – 67,4%, «не совсем» – 16,1%, «нет» – 3,2%. Затруднились ответить на вопрос 13,3 % опрошенных учителей.

Если мнения учителей и учащихся об уровне взаимной информированности последних, в целом, близки к совпадению, то этого нельзя сказать о мнениях рабочих и их руководителей. Руководители оценивают взаимную информированность рабочих индексом 0,91, тогда как сами рабочие оценивают себя индексом 0,29. Такие значительные расхождения во мнениях вызывает вопрос о его причинах. Основная причина, по нашему мнению, состоит здесь в том, что руководители и рабочие используют разные критерии оценки. Руководители используют критерий затрат – сколько затрачено ресурсов на обеспечение взаимной информированности подчиненных, рабочие используют результатный критерий – к каким результатам привели информационные затраты, т.е. какая информация дошла до них и в каком объеме. Таким образом, выявляется, по меньшей мере, одно

узкое место» в информационном обеспечении соревновательности, а именно, слабая обратная связь.

Взаимная информированность участников соревновательных отношений не исчерпывает их информационной «составляющей». Она включает также сравнительную информированность о собственных результатах и достижениях. С учетом этого обстоятельства 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 рабочие более чувствительны к индивидуальной соревновательности и ее результатам, нежели к процессу и результатам межгрупповой соревновательности.

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 знают о занимаемых местах в школьном классе 71% учащихся, 23% – знают об этом смутно и 6% совсем не знают. 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%) ответили «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

дам. 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 собственной деятельности, нежели о результатах групповой (коллективной) деятельности, что свидетельствует о более высоком пороге их чувствительности к индивидуальной соревновательности, нежели к групповой (межгрупповой) соревновательности. 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 0,63. 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 своеобразия, 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 1 и составляет 0,94. В-третьих, обнаруживается, так скажем, деятельностная обусловленность уровня чувствительности к индивидуальным или групповым результатам. Руководители и учителя как организаторы групповой деятельности значительно более чувствительны к ее результатам, не-

жели 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 соревновательности, нежели к ее групповым формам. Из этого следует вывод о необходимости обеспечения условий для опережающего развития групповых форм соревновательности и достижения их баланса с ее индивидуальными формами.

Переходя к рассмотрению оценочного компонента соревновательности, отметим, что он выражает, прежде всего, оценку ее участниками сравнительной значимости индивидуальных и групповых результатов.

Результаты проведенных социологических исследований свидетельствуют о том, что подавляющее большинство людей оценивает свои качества и успехи выше среднего уровня или по среднему уровню, но ни в коем случае не ниже этого уровня [2; 70]. Нашим респондентам также было предложено оценить сравнительную значимость индивидуальных и групповых результатов.

Распределение самооценок студентов и школьников подтверждает положения о склонности людей к завышенной самооценке. Соответственно, 1,3% и 4,6% из них оценили свои результаты ниже среднего уровня, тогда как, в действительности, ниже среднего уровня оказываются результаты 30-40% членов группы (производственной, учебной). Сравнительно более критичны самооценки рабочих. Каждый четвертый из них оценивает свои индивидуальные результаты ниже среднего уровня. Критичность самооценок рабочих расходитсся с указанным теоретическим положением и нуждается в дополнительном объяснении. Возможно, у них и более высокая самооценка, но они избегают ее демонстрации. Если у молодых людей демонстрируемая самооценка порой превышает их реальную самооценку, то у людей более старшего возраста получается наоборот: уровень демонстрируемой самооценки оказывается ниже уровня фактической самооценки.

Респондентам было предложено также оценить работу своего коллектива (цеха, учебной группы, учебного класса) в сравнении с работой других коллективов. Данные сравнительной оценки групповой работы мало чем отличаются от оценочных данных в отношении индивидуальной работы. Студенты и школьники склонны переоцени-

вать работу своей группы в сравнении с работой других групп, рабочие – несколько недооценивать. Эти оценочные отклонения могут быть связаны в данном случае со степенью самоидентификации респондентов с группой (производственным коллективом, студенческой группой, учебным классом). Чем выше степень самоидентификации респондентов с группой, тем больше переоцениваются сравнительные результаты ее работы. И, наоборот, низкая степень самоидентификации с группой связана с недооценкой результатов ее деятельности. Об этой зависимости свидетельствуют также ответы руководителей и учителей.

Оценки руководителей, точнее сказать, их распределение свидетельствует в пользу тенденции к переоценке респондентами собственных результатов. Сравнительно более критичны оценки учителей, хотя и они несколько смещены в лучшую для себя сторону.

В ходе эмпирического исследования решался еще один вопрос, касающийся определения сравнительной эффективности положительных и отрицательных оценок. Есть множество свидетельств тому, что положительные оценки дают сравнительно больший эффект, нежели отрицательные [3]. С учетом этого теоретического допущения нашим респондентам было предложено ответить, на что больше обращают внимание окружающие – на их достижения и достоинства или неудачи и недостатки.

Следует обратить внимание, прежде всего, на нечувствительность многих из опрошенных к характеру (направленности) внешних оценок. Как это ни парадоксально, показатель чувствительности сравнительно ниже у студентов и школьников, чья ведущая деятельность связана с повседневной оценкой ее результатов. Эмпирические данные, которыми мы располагаем, не позволяют дать однозначного объяснения этому парадоксу. Возможно, с возрастом люди становятся более чувствительны к внешним оценкам их достоинств и недостатков. В молодом возрасте таких оценок бывает, как правило, слишком много. В отношении них появляется своего рода иммунитет. В более зрелом возрасте оценок становится меньше, поэтому каждая из них становится более заметной и значимой.

Оптимальный результат формирования и использования оценочной информации – повышение социальной самооценки людей, их самоуважения, иначе говоря, их самоэффективности (вера в собственные способности) [4]. Высокая самоэффективность связана со стремлением к успеху, решению возникающих проблем, новым начи-

аниям и быстрому восстановлению положительных эмоций после постигшей неудачи, с адекватным поведением в ситуации неопределенности [1].

Для определения уровня самооффективности наших респондентов были выбраны критерии:

- профессиональные качества, умение справиться с трудными заданиями, умение приспособиться к новой обстановке (для рабочих);
- способности к учебе, умение справиться с трудными заданиями, внешние данные, находчивость (для студентов и школьников).

Респондентам было предложено оценить себя по указанным критериям, используя шкалу: высоко – недостаточно высоко – невысоко – низко. Полученные результаты свидетельствуют о невысоком уровне самооффективности рабочих и, особенно, по критерию «профессиональные качества». Сравнительно более высок он по критерию «умение справиться с трудными заданиями». Третья часть респондентов затруднилась оценить себя по критерию «умение приспособиться к новой обстановке». Для более точного и сопоставимого определения уровня самооффективности респондентов значение «высоко» приравняем к 1, «недостаточно высоко» – к 0,7, «невысоко» – к 0,5, «низко» – к 0,2, «затруднились ответить» – 0,5. Посредством последующих несложных математических действий определим индекс самооффективности рабочих, который будет равен 0,48 (при максимальном значении, равном 1) по критерию «профессиональные качества», 0,61 – по критерию «умение справиться с трудными заданиями», 0,60 – по критерию «умение приспособиться к новой обстановке».

Более высокие показатели самооффективности у студентов. Причем сравнительно ниже они по критерию «внешние данные». По этому же критерию сравнительно больше затруднившихся с самооценкой. Обратим внимание и на то, что студенты более чувствительны к оценке своих качеств, нежели рабочие. Индекс самооффективности студентов равен 0,77 по критерию «способности к учебе», 0,74 – по критериям «умение справиться с трудными заданиями» и «внешние данные», 0,76 – по критерию «находчивость».

Каждый седьмой из опрошенных школьников затруднился с оценкой своих внешних данных. Учащиеся школ оценивают сравнительно выше свою находчивость, нежели способности к учебе. Индекс самооффективности школьников составляет 0,69 – по критерию «способности к учебе», 0,72 – по критерию «умение справиться с

трудными заданиями», 0,76 – по критерию «внешние данные» и 0,77 – по критерию «находчивость».

Таким образом, показатели самоэффективности сравнительно выше у учащихся. Сводный индекс самоэффективности у школьников равен 0,74, у студентов – 0,75, а у рабочих – только 0,56.

Литература

1. Bandura, A. Social dreamily Theory, Englewood Cliffs / A. Bandura. – N.Y, 1977.

2. Данакин Н.С., Сухинов М.С. Управленческая оценка как объект социологического исследования / Н.С. Данакин, М.С. Сухинов. – Белгород: изд. центр «Логия», 2003. – С.70.

3. Жуков, В.И. Марк-менеджмент или наука и искусство оценивания / В.И. Жуков, В.И. Комаров // Управления персоналом. – 1998. – № 11.

4. Кирьянова, Е. Влияние неадекватной самооценки на профессиональную активность специалиста / Е. Кирьянова // Управление персоналом. – 2000. – № 6.

5. Хашаева, С.В. Компонентный анализ соревновательного отношения / С.В. Хашаева // Вестник Тамбовского университета. Сер. Гуманитарные науки. – Тамбов, 2011. – Вып. 8 (100). – С. 232-235.

МОДЕЛИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ В УСЛОВИЯХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*Турьянский В.А.
(г. Белгород)*

Одна из ведущих тенденций развития современного российского общества – совершенствование его параметров, характеризующих уровень самоорганизации граждан, способности населения выражать свою волю и давать оценку властным решениям.

Важным условием осуществления не формального, а реального участия граждан в управлении делами государства является гражданский контроль, в том числе институт общественной экспертизы. Основными субъектами общественной экспертизы выступают специалисты, профессионалы – члены экспертного сообщества, которые могут по заказу общественных или некоммерческих организаций ква-