

методологии, методы социальных исследований. – 2014. – Т. 1. – С. 110-116

9. Стегачев С.Н. Социально-психологические условия развития состязательной коммуникации (на примере журналистов): автореф. дис. ... канд. псих. наук. Тамбов, 2010

10. Цуркан А.А. Аксиологический аспект состязательности: феномен успеха // Образование. Наука. Научные кадры. – 2015. – № 4. – С. 213-215.

11. Цуркан А.А. Онтологические основания состязательности: нетождественность как принцип социокультурного развития // Образование. Наука. Научные кадры. – 2015. – № 3. – С. 275-279.

12. Фролов С. С. Социология. М.: Гардарики. 2004. – 243 с.

13. Лазарев И.В. Социальные технологии управления региональным избирательным процессом. Научно-квалификационная работа (диссертация). Белгород: НИУ БелГУ, 2021.

## **ОСОБЕННОСТИ СОСТЯЗАТЕЛЬНОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ**

**Хашаева С.В.,**

*кандидат социологических наук, доцент кафедры  
социологии и организации работы с молодежью  
Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет*

**Конев И. В.,**

*доктор социологических наук, профессор  
кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова*

Обращаясь к вопросу об определении и характеристике особенностей состязательного механизма регулирования, отметим, что эти особенности выражаются ни в объекте регулирующего воздействия, ни в его предмете и даже ни в целях и функциях, что может быть присуще и другим регулирующим механизмам. Специфика состязательного регулирования выражается в совокупности используемых средств и способов воздействия на регулируемый процесс [1; 2; 3]. Совокупность этих средств и способов как раз и отражает механизм состязательного

регулирования, что отличает его, по сути, от других механизмов социального регулирования [4; 5].

В чем же специфика состязательного регулирования? Отвечая на этот вопрос, обратимся, прежде всего, к двухуровневой модели состязательного регулирования (рис. 1).



Рис. 1. - Двухуровневая модель состязательного регулирования

Согласно представленной модели, прямое регулирование (регулирующее) воздействие оказывается на параметры состязательности (которые будут рассмотрены ниже), косвенное воздействие – на переменные социального процесса. Такой механизм имеет свои «плюсы» и «минусы». «Плюсы» выражаются, прежде всего, в экономичности и оперативности состязательного регулирования, «минусы» - в относительном характере результатов и последствий регулятивного воздействия, а также в возможных рисках целевой и функциональной инверсии (в первом случае цели смещаются средствами их достижения, во втором случае, релевантные (органические) функции замещаются нерелевантными (неорганическими). Далее отметим, что косвенное регулирование ориентировано непосредственно на потенциал саморегулирования социальной системы (процесса). Напомним, в этой связи, что есть два подхода и два способа регулирования – внешний и внутренний. При внешнем регулировании необходимый энергетический заряд получается извне, внутреннее регулирование основано на аккумулировании и актуализации потенциала саморегулирования.

Возможна двухэтапность решения задачи регулирования: первый этап – формирование потенциала саморегулирования социальной системы (процесса), второй этап – актуализация и реализация потенциала.

Социальное регулирование, включая состязательное, возможно при использовании определённой критериальной базы. Критерий в данном случае – базовый показатель функционирования или развития социального процесса (системы), позволяющий судить о результативности и эффективности регулирования. Результаты анализа социальной, в том числе состязательной практики дают основание для выделения и рассмотрения пяти критериев:

- нормативный критерий, представляющий собой характеристику нормативного состояния социального процесса;
- целевой критерий, выражающий собой характеристику целевых ориентиров социального процесса и решаемых при этом задач;
- ценностный критерий, представляющий собой совокупность значимых ценностей, подлежащих к реализации в ходе и результате социального процесса;
- функциональный критерий, выражающий характеристику исправного, качественного выполнения трудовых, управленческих и др. функций;
- социальный критерий, выражающий позитивное состояние социального самочувствия участников процесса, скажем, персонала организации.

Идентификация и применение указанных критериев позволяет отслеживать процесс состязательного регулирования, его успешность.

Выделив критерии состязательного регулирования, обратимся к его целевым ориентациям. Эти ориентации во многом совпадают с общими ориентирами социального регулирования. Но у них имеется также определенная специфика. Состязательное регулирование ориентировано:

- на формирование компаративной чувствительности к другим людям, организациям, участникам состязательных процессов. Компаративная чувствительность выражается в сравнении себя с другими. Она, понятно, отличается от иных видов чувствительности, скажем, конфликтной. Если для конфликтной чувствительности характерна диспозиция «свой-чужой», то для компаративной чувствительности – «свой-другой». «Чужой» не

воспринимается и отвергается, тогда как «другой» принимается, по сути, за «своего». Он воспринимается и принимается как *alter ego*, и с ним и устанавливаются реально или потенциально конструктивные, доброжелательные отношения. В контексте таких отношений нетрудно установить, в чем преуспел партнер и чем «своим» можно с ним поделиться;

– на формирование и развитие у субъектов социального взаимодействия потребности в самореализации и самоутверждении. Оба этих процесса раскрывают и реализуют человеческий потенциал. И тот, и другой связаны с определенными успехами, достижениями: самореализация – с их оценкой «в собственных глазах» самоутверждение – с их оценкой «в других глазах»;

– на развитие потребности в обмене достижениями, проектами, оценками и т.д. Компаративная чувствительность и потребность в самореализации и самоутверждении подводят в совокупности к потребности в социальном обмене, пополнении своего профессионального и социального опыта посредством не «изобретения велосипедов», а заимствования уже апробированных и зарекомендовавших себя профессиональных, научно-технических, социальных и других образцов;

– коррекцию векторов компаративной самореализации и самоутверждение, которые осуществляются в рамках: целевой коррекции, т.е. исправления внешних и внутренних усилий субъекта на опережение, избегание отставания и сохранение статуса кво; статусной коррекции – на кого ориентироваться; предметной коррекции – на что ориентироваться; инструментальной коррекции – какими средствами и ресурсами добиваться поставленных целей; ценностной коррекции – каких ценностей необходимо (желательно придерживаться).

### Список литературы

1. Барабанова, В.Б. Соревновательность в личностном аспекте как особая форма системы социальных ролей и институтов / В.Б. Барабанова // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. - 2016. - № 7. - С. 79-86.

2. Вахитова, Н.А. Истина и состоятельность: проблемные аспекты / Н.А. Вахитова // Правовая система России: история, современность, тенденции развития: сборник материалов науч.-практ. конф.. Амурский государственный университет, 2014. – С. 6-8.

3. Воронцова, Т.Н. Понимание соперничества в историко-философском дискурсе / Т.Н. Воронцова // Вестник Донского государственного аграрного университета. – 2014. – № 4-2 (14). – С. 78-84.

4. Данакин, Н.С. Компаративный механизм социальной регуляции / Н.С. Данакин, С.Н. Питка. - Белгород: Изд. центр «Логия», 2003. – 276 с.

5. Данакин, Н.С. Конвенционально-договорная культура деловых отношений / Н.С. Данакин, И.В. Конев. - Белгород: ИП Остащенко А.А., 2011. – 163 с.

### **МЕХАНИЗМЫ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСПЕКТИВНЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Реутов Н.Н.**

*канд. социол. наук, доцент  
кафедры менеджмент организации  
Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет*

**Савенкова И.В.**

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

С целью повышения конкурентоспособности бизнеса на рынке, менеджмент стремится привлекать и удерживать особенно эффективных работников, которые обеспечивают большую часть результатов в организации, увеличивают общую производительность, способствуют росту прибыли и с удовольствием берутся за сложные и нестандартные проекты.

Проблема удержания персонала в организации прямо обусловлена задачей сохранения и преумножения ее человеческого капитала. Увольнение перспективных работников снижает активы организации, так как вместе с работником организация теряет вложенные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение, переобучение и повышение квалификации. А также организация несет дополнительные расходы на поиск и обучение новых работников. Таланты создают дополнительную стоимость и конкурентное преимущество. Поэтому все более актуальным становится управление талантами, то есть это процесс привлечения и удержания работников во всем его многообразии.