

**«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ:
ЛЮДИ И РИСКИ»**

Saratov State University
Saratov Regional Department
of the Russian Psychological Society
USA Colorado State University
USA College Natural Sciences
University of Wyoming
Stockholm University (Stockholm, Sweden)
University of Angers (France)
Gazi University (Turkey)

«ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY:
PEOPLE AND RISKS»

Proceedings of the V International Scientific Conference

(Saratov, May 29-30, 2014)

Saratov
Publishing Center «Nauka»
2015

Национальный исследовательский
Саратовский государственный университет имени
Н.Г. Чернышевского
Саратовское региональное отделение
Российского психологического общества
Колледж Естественных наук
Университета штата Колорадо (США)
Вайомингский университет (США)
Стокгольмский университет (Швеция)
Университет Анже (Франция)
Университет Гази (Турция)

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ:
ЛЮДИ И РИСКИ»

Сборник материалов V международной
научно-практической конференции

ЧАСТЬ 1

(Саратов, 29-30 мая 2014 года)

Саратов
ИЦ «Наука»
2015

УДК [316.6+159.923](082)

ББК 88.5я43+88.52я43

064

Редакционная коллегия:

д. псих. н., проф. Л.Н. Аксеновская; д. псих. н., проф. Е.В. Рягузова;
д. псих. н., проф. Т.В. Белых; д.пед.н., проф. Г.И. Железовская; д.пед.н.,
проф. С.Н.Филипченко; к. псих.н., доц. М.М.Орлова; к.пед.н., доц.
Е.И. Балакирева, к.соц.н., доц. Н.М. Романова, к.э.н., доц. А.В. Вавилина,
к.соц.н., доц. А.А. Понукалин, к.филос.н., доц. С.В. Фролова

«Организационная психология: люди и риски»: сб. материалов V международной научно-практической конференции (29-30 мая 2014 г.) / под ред. проф. Л.Н. Аксеновской, проф. Е.В. Рягузовой. – Саратов: ИЦ «Наука», 2015. Часть 1. 275 с.

ISBN 978-5-9999-2382-0

В настоящем сборнике (часть I) представлены научные доклады по организационной психологии участников V международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски», которая состоялась 29-30 мая 2014 года в г. Саратове. В 2010 году конференция задумывалась как совместный российско-американский проект преподавателей факультета психологии Саратовского университета и сотрудников факультета психологии Университета штата Колорадо, специализирующихся в области организационной психологии. За счет возрастания уровня интереса к данному международному проекту ведущих отечественных организационных психологов, работающих в различных университетах России, преподавателей-исследователей смежных специальностей, представляющих другие факультеты СГУ, расширения организационно-психологической проблематики конференция сменила свой статус и стала международной. В V международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски» приняли участие более 240 человек из университетов России, США, Франции, Швеции, Турции.

К сборнику прилагается диск, на котором представлены три файла:

1) фильм об открытии конференции, снятый киностудией СГУ, позволяющий почувствовать атмосферу конференции, услышать приветственные слова и музыкальные номера;

2) фильм, посвященный одному из ярких мероприятий конференции, востребованных в условиях реформирования системы образования – Круглому столу на тему: «Подготовка профессиональных психологов в университетах мира: общие тенденции и специфика», в котором приняли участие проректор по учебно-методической работе СГУ им. Н.Г.Чернышевского Е. Елина (Саратов, Россия); декан факультета психологии Университета штата Колорадо К. Крейгер (Форт-Коллинз, США); профессор факультета психологии Стокгольмского университета А. Ланц (Стокгольм, Швеция); профессор психологии, директор Лаборатории психологии (регион Луары) университета Анже, вице-президент по персоналу Д. Ле Галль (Анже, Франция); доцент факультета психологии Университета Гази Х. Демирбаш (Анкара, Турция). В этот фильм включены материалы мастер-классов профессора К. Крейгера «Создавая эффективную программу наставничества» (Форт-Коллинз, США) и

профессора А. Ланц «Европейские стандарты психологического тренинга» (Стокгольм, Швеция), а также 2 презентации – первого номера электронного журнала на английском языке с международной редколлегией «Международное Ежегодное Издание по Прикладной Психологии: теория, исследования и практика», главными редакторами которого являются Л.Н. Аксеновская (Саратов, Россия) и К. Крейгер (Форт-Коллинз, США), сетевой магистерской программы «Когнитивная психология» (руководитель д.псх.н. Т. В. Белых). Фильм заканчивается вручением руководителями секций дипломов участникам конференции, а сопредседателем конференции Л.Н. Аксеновской памятных сувениров гостям;

3) фотоотчет о различных событиях конференции: открытии, пленарных выступлениях, работе секций, постерной сессии, круглом столе по проблемам высшего образования, мастер-классах, а также посещении гостями конференции организаций, входящих в состав Ассоциации работодателей выпускников факультета психологии СГУ, – концерна «Дубки» и корпорации «Торговый Дом Самсоновых».

Для исследователей, ученых и практиков, аспирантов, магистрантов и студентов, занимающихся научной и практической деятельностью в области социальной, организационной и экономической психологии.

This collection (Part I) presents the scientific reports on the organizational psychology of the participants of the V International Research and Practice Conference “Organizational Psychology: People and Risks”, which took place in Saratov on May 29-30, 2014. In 2010 the conference was planned to be a joint Russian-American project of the faculties of the Psychology Department of the Saratov State university and the Psychology Department of the Colorado State University, specializing in organizational psychology. Due to the growing interest of the leading native organizational psychologists working for different universities in Russia, research teaching fellows in related disciplines, representing the other departments of the SSU to the present international project, and expanding range of the organizational and psychological problems, the Conference has changed its status and has become international. More than 240 participants from the universities of Russia, USA, France, Sweden and Turkey took part in the V International Research and Practice Conference “Organizational Psychology: People and Risks”.

There is a disk, attached to the collection, which contains tree files:

1) a film about the opening of the conference, filmed by the SSU studio, which allows to feel the atmosphere of the conference, to listen to the welcoming addresses and musical acts;

2) a film, devoted to one of the brightest events of the conference highly-demanded under education system reform – panel discussion concerning “Professional Psychologist Training in World Universities: General Trends and Specific Features” where E. Elina, Doctor of Philology, Professor, Vice-Rector for Education and Guiding, SSU (Saratov, Russia); K. Kraiger, Ph.D., Professor, Dean, Department of Psychology, College of Natural Sciences, Colorado State University (Fort Collins, USA); A. Lantz, Professor, Department of Psychology, Stockholm University (Stockholm, Sweden); D. Le Gall, Professor of Neuropsychology, Director, Laboratory of Psychology (Loire region), University of Angers, Vice-President in Human Resources (Angers, France); H. Demirbas, Ph.D., Assistant Professor, Department of Psychology, Gazi University (Ankara, Turkey). This film includes the materials of the workshops of Professor K. Kraiger “Creating Effective Mentoring Program” (Fort Collins, USA) and Professor A. Lantz “European Standards of Psychological Training” (Stockholm, Sweden), as well as two presentations of the first volume of the electronic journal in English with international editorial board “International Annual Edition

of Applied Psychology: *Theory, Research, and Practice*” with editors in chief Liudmila N. Aksenovskaya (Saratov, Russia) and Kurt Kraiger (Fort Collins, Colorado, USA) and on-line Master’s program “Cognitive Psychology” (Program Director is T. Belikh, Doctor of Psychological Sciences). The film ends with the ceremony of diploma delivery to the conference participants by moderators and keepsakes to the guests by L. Aksenovskaya, co-chair of the conference;

3) a photo report on various Conference events: opening of the Conference, plenary session, work of sections, poster sessions, panel discussion on the problems of higher education, workshops, as well as guests of the conference visiting of the organizations – members of the Employers’ Association of the SSU Psychology Department graduates – corporations “Dubki” and “The Samsonovs Trade House”.

For researchers, academics and experts, graduate students, undergraduates and students engaged into scientific and practical activities in the field of social, organizational and economic psychology.

Авторская позиция и стилистические особенности публикаций полностью сохранены

УДК [316.6+159.923](082)

ББК 88.5я43+88.52я43

ISBN 978-5-9999-2382-0

© Факультет психологии Саратовского государственного университета, 2015

© Саратовское региональное отделение Российского психологического общества, 2015

**ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО
РЕКТОРА
САРАТОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО,
ДОКТОРА ГЕОГРАФИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОРА
ЧУМАЧЕНКО АЛЕКСЕЯ НИКОЛАЕВИЧА**

**К УЧАСТНИКАМ И ГОСТЯМ V МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО –
ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ
ПСИХОЛОГИЯ: ЛЮДИ И РИСКИ»**

Дорогие друзья!

Уважаемые участники и гости V Международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски»!

В пятый раз Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского проводит в своих стенах международный научный форум, собирающий для совместной работы и дружеского общения психологов из разных стран мира и многих университетов Российской Федерации.

Отрадно видеть, как год от года растет интерес к этому мероприятию со стороны профессионального психологического сообщества, и постоянно расширяется состав участников. Если первая конференция, проведенная в 2010 году, состоялась благодаря усилиям ученых факультета психологии Саратовского государственного университета и факультета психологии Колорадского университета при участии ведущих ученых Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургского государственного университета, то нынешняя – пятая конференция поддержана представителями Вайомингского университета (США), Стокгольмского университета (Швеция), университета Анже (Франция), университета Гази (Турция), Северо-Кавказского федерального университета и Санкт-Петербургского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена.

Всесторонняя интеграция России в качестве равноправного партнера в мировое образовательное и научное пространство, совершенствование и повышение авторитета национальной системы образования с учетом международного опыта, развитие международного сотрудничества являются приоритетными задачами в деятельности нашего университета. Я полностью разделяю убеждение в том, что благополучие и процветание каждого народа и каждой страны напрямую зависят от совместных творческих и организационных усилий людей науки, которые вместе ищут и находят решения, способствующие улучшению качества жизни людей, и чьи благородные устремления и самоотверженный труд увеличивают наши общие возможности для мирной и гармоничной жизни.

Я искренне рад видеть в стенах Саратовского государственного университета представителей научных школ всех стран, участвующих в V Международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски», и хочу сказать «Добро пожаловать!» всем тем, кто присоединится к этой конференции в дальнейшем.

Желаю всем участникам конференции больших успехов, постоянного движения вперед, сохранения и приумножения того лучшего, что создано вами за 5 лет совместной работы. И, конечно же, новых встреч в Саратовском государственном университете!

Ректор Национального исследовательского
Саратовского государственного университета
имени Н.Г. Чернышевского,
доктор географических наук,
профессор

А.Н. Чумаченко

29 мая 2014 г.

**WELCOME ADDRESS OF THE RECTOR OF SARATOV STATE
UNIVERSITY NAMED AFTER N.G. CHERNYSHEVSKY, DOCTOR OF
GEOGRAPHICAL SCIENCES
CHUMACHENKO ALEKSEY NIKOLAEVICH
TO THE PARTICIPANTS AND GUESTS OF THE V INTERNATIONAL
RESEARCH AND PRACTICE CONFERENCE “ORGANIZATIONAL
PSYCHOLOGY: PEOPLE AND RISKS”**

Dear friends!

Dear participants and guests of the V International Research and Practice
Conference “Organizational Psychology: People and Risks”

This is the fifth time when Saratov State University opens its doors for the international scientific forum, which gathers psychologists from different countries of the world as well as many universities of the Russian Federation for joint work and socialization.

I am happy to see that from year to year interest to this event on behalf of the professional psychological community has been growing, and the number of conference’s participants has been increasing. The first conference, which took place in the year 2010, was organized by the sole effort of scientists from Departments of Psychology of Saratov State University and Colorado State University, with participation of the leading scientists from Lomonosov Moscow State University and Saint Petersburg State University. The fifth conference, which is opening today, has been supported by representatives of University of Wyoming (USA), Stockholm University (Sweden), University of Angers (France), Gazi University (Turkey), North Caucasus Federal University (Russia), and Herzen State Pedagogical University (Saint Petersburg, Russia).

Universal integration of Russia into the global educational and scientific environment as an equal partner, improvement and increase of the authority of the national educational system, which takes into consideration international experience and development of international cooperation, are the priority tasks of our university. I fully share the conviction that well-being and prosperity of people are directly interconnected with joint creative and organizational efforts of scientists, who are looking for solutions and finding them, while these solutions are improving quality of people’s life. Noble ambitions and dedicated work of scientists increase our shared opportunities for peaceful and harmonious life.

I am sincerely happy to see representatives of scientific schools from different countries, who are participating in the V International Research and Practice Conference “Organizational Psychology: People and Risks”, and I want to say “Welcome!” to all the participants who are going to join this conference in the future.

I would like to wish all the conference participants every possible success, constant movement forward, to keep and multiply the very best that you have been creating in the course of 5 years of joint work. And, of course, we will be happy to welcome you at Saratov State University again!

Rector of National Research Saratov State University
Doctor of Geographical Sciences,
Professor

A.N. Chumachenko

May 29, 2014.

**ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО
ПРЕЗИДЕНТА
САРАТОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ДОКТОРА ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОРА
КОССОВИЧА ЛЕОНИДА ЮРЬЕВИЧА**

**К УЧАСТНИКАМ И ГОСТЯМ V МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ЛЮДИ И РИСКИ»**

Уважаемые коллеги, дорогие друзья!

Я рад вновь приветствовать Вас на V Международной конференции «Организационная психология: люди и риски», проводимой факультетом психологии Национального исследовательского Саратовского государственного университета. Мне приятно видеть наших стратегических партнеров из университетов штатов Колорадо и Вайоминг, университета Гази в качестве со-организаторов этой научной конференции.

Я с оптимизмом смотрю на перспективное сотрудничество нашего университета с европейскими университетами Швеции и Франции и с удовольствием приветствую ученых, приехавшим к нам из Стокгольмского университета и университета Анже. Позвольте выразить благодарность коллегам из Москвы, Санкт-Петербурга, Ставрополя, Волгограда за проявленное внимание и участие в этой конференции.

С гордостью приветствую сотрудников Саратовского национально-исследовательского университета, всех студентов и аспирантов!

В прошлом году в своем приветственном слове участникам конференции, я сказал, что на базе факультета психологии СГУ создается некое научное сообщество единомышленников, объединенных общими профессиональными целями и интересами. Сейчас можно с полной уверенностью утверждать, что такое научное сообщество уже создано. Более того, факультет психологии устанавливает не только тесные профессиональные связи внутри психологического сообщества, но и укрепляет университетские междисциплинарные связи: помимо факультета психологии в конференции принимают активное участие преподаватели факультета психолого-педагогического и специального образования, экономического и философского факультета. Я думаю, что это правильный вектор развития и интеграции научных кадров университета, которые обеспечат конкурентное преимущество и прогрессивное развитие нашего вуза. Я надеюсь, что в следующей конференции факультет психологии найдет точки пересечения научных интересов с естественными факультетами университета (биологическим,

физическим, механико-математическим), создав уникальную конфигурацию университетских научных ресурсов и обеспечив эффективную международную площадку для обмена опытом и выработки единых подходов к решению актуальных проблем.

Надеюсь, что полученные результаты будут полезны всем участникам конференции, а предложенные рекомендации действительно найдут свое применение в практической деятельности. Уверен, что эта конференция, как и предыдущие, будет способствовать дальнейшей интеграции университетских кадров в глобальное международное научно-образовательное пространство, даст импульс смелым инновационным идеям и откроет новые возможности для творческого сотрудничества.

Желаю всем участникам и организаторам конференции плодотворной работы, конструктивного диалога и эффективного взаимодействия!

Президент Национального исследовательского
Саратовского государственного университета
им. Н.Г. Чернышевского,
доктор физико-математических наук, профессор

Л.Ю. Коссович

29 мая 2014 г.

**WELCOME ADDRESS OF THE PRESIDENT OF SARATOV STATE
UNIVERSITY,
DOCTOR OF PHYSICAL AND MATHEMATICAL SCIENCES,
PROFESSOR KOSOVICH LEONID YURIEVICH
TO THE PARTICIPANTS AND GUESTS OF THE V INTERNATIONAL
RESEARCH AND PRACTICE CONFERENCE “ORGANIZATIONAL
PSYCHOLOGY: PEOPLE AND RISKS”**

Dear colleagues, dear friends!

I am happy to welcome you at the V International Research and Practice Conference “Organizational Psychology: People and Risks”, which is organized by the Department of Psychology of National Research Saratov State University. I am happy to see our strategic partners from Colorado State University, University of Wyoming, and Gazi University acting as co-organizers of this scientific event.

I am thinking about the perspective cooperation between our university and European universities from Sweden and France with a lot of optimism, and it is a great pleasure to welcome scientists from Stockholm University and University of Angers (France), who are visiting us today. Let me express my sincere gratitude to colleagues from Moscow, Saint Petersburg, Stavropol, and Volgograd for their attention to and participation in this conference.

It is a great honor for me to welcome faculty of National Research Saratov State University, all our students and graduate students!

Last year in my welcome address to the conference participants I said that under the aegis of the Department of Psychology of SSU we are creating a scientific community of likeminded people, who are united by common professional goals and interests. Now we can claim with full confidence that this scientific community has been established. Moreover, the Department of Psychology builds tight professional links inside the psychological community, as well as promotes university inter-disciplinary connections. I know that apart from faculty and students of the Department of Psychology, professors from the Department of Pedagogical and Special Needs Education, Department of Economics, and Department of Philosophy are taking part in this conference. I think that this is a good vector of development and integration for university scientists, who will secure competitive advantage and progressive development of our university. I hope that during the next conference the Department of Psychology will find some scientific crossing points with the natural sciences schools of SSU (Departments of Biology, Physics, and Mathematics) by creating a unique configuration of university scientific resources and creating an effective international platform for exchange of experience and development of consistent approaches to solution of contemporary problems.

I hope that the results that we have obtained will be useful for all the conference participants and the recommendations that will be offered can be put into practice. I am confident that this conference, like the precious ones, will promote further integration of university staff into the global scientific and educational environment, give an impulse for brave innovative ideas, and open new opportunities for creative cooperation.

I wish productive work, constructive dialogue, and effective interaction to all conference participants and organizers!

President of National Research
Saratov State University,
Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor

L.Yu. Kossovich

May 29, 2014.

**ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО
ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТА ПСИХОЛОГИИ
САРАТОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ДОКТОРА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОРА
АКСЕНОВСКОЙ ЛЮДМИЛЫ НИКОЛАЕВНЫ**

**К УЧАСТНИКАМ И ГОСТЯМ V МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ЛЮДИ И РИСКИ»**

Дорогие друзья!

Уважаемые коллеги – участники и гости нашей конференции!

Я рада приветствовать вас сегодня в этом зале, где ровно 5 лет назад (в год создания факультета психологии), состоялись два важных события.

Первое из них – это выступление перед преподавателями и студентами нашего факультета декана Колледжа естественных наук Университета штата Колорадо доктора Дженис Нергер. Ее визит положил начало сотрудничеству между факультетами психологии наших университетов.

Следующим событием стало выступление в этом зале профессора факультета психологии МГУ, научного руководителя Института Практической психологии ВШЭ, доктора психологических наук, профессора Тахира Юсуповича Базарова, который приехал поддержать только что созданный факультет психологии в его первом проекте – научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски».

И вот сегодня на первом – пятилетнем – юбилее нашей конференции – я рада возможности сказать «добро пожаловать» и «спасибо» нашим друзьям, благодаря усилиям которых наша конференция развивается сама и является мотором для развития факультета психологии Саратовского государственного университета.

От души благодарю за постоянную поддержку нашего факультета психологии профессора МГУ Тахира Юсуповича Базарова!

Огромное спасибо за дружбу и сотрудничество, которым не мешает расстояние в половину планеты, декану Колледжа естественных наук доктору Дженис Нергер и доктору Курту Крейгеру, а также всем коллегам из университета штата Колорадо!

Я искренне рада приветствовать наших друзей из Турции в лице доктора Хатидже Демирбаш.

С удовольствием приветствую наших новых друзей доктора Аннику Ланц и доктора Петера Фридриха из Швеции, доктора Дидье Ле Галля из Франции, профессора Анатолия Николаевича Алехина и профессора

Наталью Олеговну Верещагину из Санкт-Петербургского Герценовского университета.

Мне приятно представить сегодня и сказать спасибо за поддержку конференции людям, благодаря которым стало возможным проведение ее в столь масштабном формате – президенту Торгово-промышленной палаты Саратовской области Максиму Альбертовичу Фатееву, председателю российского концерна «Дубки» Игорю Дмитриевичу Ефремову, исполнительному директору корпорации Торговый Дом Самсоновых (ТДС) Максиму Владимировичу Самсонову.

Я говорю «Добро пожаловать!» всем участникам и гостям нашей конференции и желаю всем продуктивной работы, плодотворного общения!

Декан факультета психологии
Саратовского государственного университета
им. Н.Г.Чернышевского,
доктор психологических наук, профессор

Л.Н. Аксеновская

29 мая 2014г.

WELCOME ADDRESS
TO THE PARTICIPANTS AND GUESTS OF THE FIFTH INTERNATIONAL
SCIENCE AND RESEARCH CONFERENCE
“ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY: PEOPLE AND RISKS”

Dear friends!

Dear colleagues – participants and guests of our conference!

I am happy to welcome you today in this hall, where 5 years ago (in the year when the Department of Psychology was established) two important things happened.

The first thing was presentation that the dean of the College of Natural Sciences of Colorado State University Doctor Janis Nerger made for our professors and students. Her visit marked the start of cooperation between the departments of psychology of our universities.

The second thing was presentation of professor of the Psychology Department of Moscow State University, scientific supervisor of the Institute of Practical Psychology of the Higher School of Economics, Doctor of Psychological Sciences, professor Takhir Yusupovich Bazarov, who came to support the newly-established Department of Psychology in its first project, which was the research and practice conference “Organizational Psychology: people and risks”.

So, today, when we are celebrating the quinquennial anniversary of our conference, I am glad that I have an opportunity to say “welcome” and “thank you” to our friends, whose effort helps our conference to develop and turns it into the motor for development of the Department of Psychology of Saratov State University.

I would like to thank professor of Moscow State University Takhir Yusupovich Bazarov for his constant support of our department!

Many thanks for friendship and cooperation, which cannot be harmed by huge distances covering half of the planet, to the dean of the College of Natural Sciences of Colorado State University Doctor Janis Nerger and Doctor Kurt Kraiger, as well as all our colleagues from the state of Colorado!

I am very glad to welcome our friends from Turkey represented by Doctor Hatice Demirbaş.

I am very happy to welcome our new friends: Doctor Annika Lantz and Doctor Peter Friedrich from Sweden, Doctor Didier Le Gall from France, Professor Natalia Olegovna Vereshchagina from Saint Petersburg Herzen University.

It is a great honor to introduce to you today and say thank you for their support of the conference to people, who made it possible for us to meet today. Many thanks to the President of the Chamber of Commerce of Saratov region Maxim Albertovich Fateev, chairman of the Russian group of companies

“Dubki” – Igor Dmitrievich Efremov, executive director of the corporation Samsonovs’ trade house – Maxim Vladimirovich Samsonov.

I say “Welcome” to all participants and guests of our conference and I wish all of you productive work and fruitful communication!

The dean of the Department of Psychology
National Research Saratov State University
Doctor of Psychological Sciences

L. N. Aksenovskaya

May 29, 2014.

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО ДЕКАНА КОЛЛЕДЖА ЕСТЕСТВЕННЫХ
НАУК
УНИВЕРСИТЕТА ШТАТА КОЛОРАДО ДЖ. НЕРГЕР

(русский и английский текст видео-приветствия на конференцию
«Организационная психология: люди и риски», 29-30 мая, 2014 г.)

Я, Джен Нергер, декан Колледжа естественных наук Университета Штата Колорадо, рада, что мне дали возможность приветствовать вас на международной конференции «Организационная психология: люди и риски». Я планировала обязательно быть с вами сегодня. Собственно, я говорила вам это на протяжении нескольких прошлых лет. В этот раз, билеты на самолет уже были у меня в руках. Но мне пришлось остаться здесь по семейным обстоятельствам. Мои искренние извинения по этому поводу.

Я желаю вам успешной конференции.

Мое отдельное приветствие Людмиле. Именно благодаря ее большим стараниям сотрудничество между Саратовским государственным университетом и Университетом Штата Колорадо стало таким успешным. Мой коллега, Курт Крейгер, сейчас находится в зале, я надеюсь. Он является деканом факультета психологии. Он также очень упорно работал для того, чтобы наши университеты смогли наладить сотрудничество в области исследований и обучения.

Также сегодня здесь присутствует Майк Энтолин, профессор, преподаватель биологии, декан факультета биологии. Я надеюсь, что вы продемонстрируете ему такое же гостеприимство, которое продемонстрировали мне во время моего визита. Он хотел бы рассмотреть перспективы кооперации в области биологии между нашими университетами. Он очень воодушевлен возможностью сотрудничества.

Еще я хотела бы рассказать о подарке, который я передала с доктором Крейгером для Людмилы. Его сделали индейцы племени Навахо. Он называется «лечебный круг». Лечебный не в значении лекарств, а в значении баланса жизни. И я думаю, что это баланс нашего здоровья, работы и личной жизни. Для меня он олицетворяет дружбу и сотрудничество между нашими университетами. Он состоит из оленьего рога в центре, кости по сторонам, перьев, а также красивых бирюзовых бусин. Все это имеет определенный смысл, который, как я думаю, связан с сотрудничеством между нашими университетами, и более того, между нашими нациями. Я отправляю этот подарок Людмиле вместе с описанием, чтобы вы точно знали, как его правильно использовать в качестве оберега.

Примите еще раз мои извинения, что я не смогла быть сегодня с вами. Я хотела бы присутствовать лично на конференции и лично всех

поприветствовать. Я твердо надеюсь, что смогу это сделать в следующем году.

Если честно, нам необходимо подумать о возможности провести эту конференцию здесь, на факультете психологии Университета Штата Колорадо. Мы будем рады вас видеть здесь!

На этом я с вами прощаюсь. Желаю вам удачной конференции и надеюсь, что она будет продуктивной.

I am Jan Nerger, Dean of the College of Natural Sciences at Colorado State University. I am pleased to be given the opportunity to say good morning and welcome to this international conference on Organizational Psychology: People and Risks. I had certainly planned on being with you today. In fact, I have said that to you the last couple of years. But this time I had my airline ticket in hand ready to come visit. And a personal situation has kept me here in Colorado. My sincere apologies for that.

I wish you well at this conference.

I want to especially say my hello to Liudmila. It is because of her great effort that this cooperation between Saratov State University and Colorado State University has been such a success. My colleague Kurt Kraiger is in the audience, I am hoping. He is the Chair of Psychology. He also worked very hard to get our two institutions cooperating on research and some classroom instruction as well.

Mike Antolin, Biology Professor, the Chair of Biology, is visiting today as well. I hope you will show him the same graciousness that you did me when I visited. He wants to look into the opportunities at Biology cooperation between our two institutions. He is very excited about that possibility.

I want also to mention this gift I am sending along with Dr. Kraiger to Liudmila. This is made by the Navajo Indians. It is called a "medicine circle". Medicine not in terms of pharmaceuticals but medicine in terms of simply the balance of life. And I think that this is balance of your health, your work life, and your home life. To me it represents friendship and cooperation between our two institutions. It has a piece of elk, antler in the middle, bone along the side, feathers and some beautiful turquoise beads. All of this has symbolism that I think represents cooperation between our two institutions and in fact our two nations. I'll be sending it to Liudmila along with the nice description so that you'll have it as nice keep safe.

My apologies again for not being there. I wish I could be there in person to give you this greeting and I sure hope I can do it next year.

In fact, we should look into actually holding this conference here at the Psychology Department, Colorado State University. You are all welcome to visit us here as well.

So with that I will say enjoy the conference. I hope it is productive and I wish you all well.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОРДЕРНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ РАБОТЫ С ЭТИЧЕСКИМИ СМЫСЛАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аксеновская Л.Н.

доктор психологических наук, доцент

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

декан факультета психологии (Саратов, Россия)

aks@s-post.ru

В статье обсуждается вопрос использования авторской ордерной технологии изменения организационной культуры. Ордерная технология ориентирована на вмешательство в этико-смысловую подсистему смысловой системы организации. Технология имеет несколько уровней, обусловленных выделением базовых и функциональных этических смыслов, а также их поведенческой объективацией. Организационная культура может иметь эволюционную интенцию. В этом случае актуализируется ценность творчества, и этическая программа организации строится с целью поддержки и защиты этой ценности. Показаны роль и место процесса холаризации организационно-культурной системы (К. Уилбер /K. Wilber), в основе которого лежат творческие усилия членов организации на каждом системном уровне. Альтернативной линией функционирования организационно-культурной системы является «патологическая иерархизация», ведущая к подавлению творческих импульсов и смыслов творчества как такового. В этом случае этическая программа организации носит декларативный и декоративный характер.

Ключевые слова: ордерная технология изменения организационной культуры, организационная культура, этические смыслы, организационные изменения.

Изменение организационной культуры традиционно считается одной из наиболее сложных тем в социально-психологическом изучении этого феномена. Сегодня мы наверняка знаем только две вещи относительно изменения организационной культуры: 1) она может изменяться и изменением возможно управлять, 2) для изменения организационной культуры требуется время (от 3-х до 5-ти лет).

Областью повышенного внимания исследователей по-прежнему остается вопрос о психологическом механизме, определяющем возможности изменения организационной культуры. Именно такое знание дает возможность разрабатывать социально-психологические технологии изменения организационной культуры, делать этот процесс управляемым.

В ордерном подходе к социально-психологическому изучению организационной культуры в фокусе внимания находится этико-детерминированный характер культуры, которая понимается как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций. В основе культуры как социально-психологического порядка лежит смысловая система личности и группы, ведущую роль в которой играет подсистема этических смыслов. Именно эта подсистема и

рассматривается как область социально-психологического вмешательства с целью изменения организационной культуры.

Подсистема этических смыслов представляет собой результат сортировки информации по критерию «хорошо» / «плохо» (когнитивная составляющая) и интуитивной оценки принятого решения (эмоционально-когнитивная составляющая в виде совести). Совесть может оценить как неправильное то, что логика и рассудок признают полезным (например, успеть первым занять место в переполненном троллейбусе, несмотря на присутствие в салоне людей преклонного возраста или маленьких детей). Важно, чтобы рационально «правильное» («хорошее») совпало с интуитивно «правильным» («хорошим»). Если этого не происходит, то формируется внутренне противоречивое и деформированное пространство подсистемы этических смыслов. В практической плоскости такая рассогласованность обнаруживает себя в неэффективности разрабатываемых и принимаемых организациями корпоративных этических кодексов. Призванный регулировать сложные системы организационных взаимодействий и отношений, рассогласованный этический кодекс оказывается декларативным и декоративным элементом организационной культуры, усиливающим деструктивные (контркультурные) тенденции организационной культуры.

В ордерном подходе подсистема этических смыслов представляется как имеющая два уровня: *уровень базовых этических смыслов*, включающий четыре пары смысловых бинарных оппозиций (жизнь – смерть, сотрудничество – борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность), и *уровень функциональных этических смыслов* лидера организации (забота о «своих», забота о победе, забота о «праведности»).

Работа по осознанию сложившейся подсистемы этических смыслов организации начинается с уровня ее лидера. На настоящем этапе развития ордерной технологии изменения организационной культуры значительная часть этой работы проводится в рамках индивидуального сотеринга (технологии менеджерской терапии или «терапии власти», как называл эту область практико-ориентированного психологического знания К.-Г. Юнг). Базовые и функциональные этические смыслы проходят своего рода «инвентаризацию» и коррекцию во всех шести секторах модели сотериологического круга, но преимущественно в секторе «власть» (остальные сектора – внимание, воля, вера, видение, время). Осознание своей этической смысловой системы дает лидеру возможность изложить в текстовом виде свою этическую программу и сделать ее основой для последующей интеграции организации на всех системных уровнях.

Одним из направлений углубления теоретического плана работы с этическими смыслами как способом изменения организационной культуры является интерес к идеям К. Уилбера о так называемой «естественной

иерархии» – холархии (термин «холон» введен А.Кестлером для описания целого, которое полно само по себе, и в то же время является частью другого целого. Например, клетка в составе организма или человек в составе организации) [1]. *Холархия* («нормальная»/ «естественная» иерархия) обеспечивает эволюционное развитие системы, в то время как ее противоположность *иерархия* (патологическая иерархия господства) подавляет развитие системы через подавление творческих аспектов элементов, составляющих эту систему. Другими словами, точкой размежевания между патологией культуры и ее здоровым состоянием, является вопрос отношения организационной культуры и лидера к *творчеству*, обеспечивающему развитие системы. Этические смысловые системы, поддерживающие творчество, наделяют его высокой ценностью.

Это влечет за собой создание в организации условий, обеспечивающих поддержку творчества и творцов, формирование особой этики и соответствующей ей культурной среды.

Ранее нами была предпринята попытка рассмотрения организационной культуры как холархии, то есть эволюционирующей, развивающейся совокупности входящих друг в друга холонов [2]. Процесс холаризации – ранжирования по уровням целостности – это, как считает К.Уилбер, процесс повышения уровня порядка целостности и включения, описывающий механизм эволюции и развития. Изменение нашего понимания сути развития позволяет обнаружить новые возможности для управления этим процессом в ходе применения ордерной технологии изменения организационной культуры. Развитие организационной культуры какой-либо бизнес-организации и развитие самого бизнеса, безусловно, являются взаимосвязанными процессами. Тем не менее, это не одно и то же. Если развитие бизнеса измеряется, прежде всего, количественными показателями, то развитие организационной культуры является, по преимуществу, изменением качественным. Оно происходит путем постоянного самопреодоления на уровне индивидуального и коллективного сознания, которые с каждым таким событием становятся глубже.

К.Уилбер, обращаясь к темам связи между этикой, смыслом и порядком, пишет также о феномене культурного менеджмента с его акцентом на организационной культуре и реальности, как смыслах, конструируемых культурой [3].

Важной задачей работы с этико-смысловыми системами при помощи ордерной технологии изменения организационной культуры является дальнейший поиск способа, позволяющего более строго описать функцию этического смысла и его структуру. Ориентирующими такой поиск вопросами являются следующие: как мы определяем наличие либо отсутствие этического смысла у участников взаимодействия? Какие характеристики присваиваем смыслам участников взаимодействия и как

сопоставляем их (по содержанию, знаку, уровню)? Какие методы являются наиболее эффективными для согласования разнородных этических смыслов в целом, и какие ограничения существуют на этом пути?

Резюмируя вышеизложенное, еще раз отметим, что ордерная технология изменения организационной культуры ориентирована на вмешательство в этико-смысловую подсистему смысловой системы организации. Технология имеет несколько уровней, обусловленных выделением базовых и функциональных этических смыслов, а также их поведенческой объективацией. Организационная культура может иметь эволюционную интенцию. В этом случае актуализируется ценность творчества, и этическая программа организации строится с целью поддержки и защиты этой ценности. Также имеет место процесс холаризации, в основе которого лежат творческие усилия членов организации на каждом системном уровне. Альтернативной линией функционирования организационно-культурной системы является «патологическая иерархизация», ведущая к подавлению творческих импульсов и смыслотворчества как такового. В этом случае этическая программа организации носит декларативный и декоративный характер.

Библиографический список

1. Уилбер К. Краткая история всего. М.: 2006.
2. Базаров Т.Ю., Аksenovskaya Л.Н. Управление организационной культурой // Российский психологический журнал. Том 5. № 2. 2008. С.9-17.
3. Уилбер К. Интегральное видение. М., 2009.

Employing Order Technology of Organizational Culture Change for Work with Ethical Meanings of an Organization

Aksenovskaya L.N.

Doctor of Psychological Sciences, assistant professor
Saratov State University, Department of Psychology (Saratov, Russia)

The article discusses the problem of using the original order technology of organizational culture change. The order technology is aimed at intervention into the ethical and meaningful subsystem of the system of meanings of an organization. The technology has several levels, which are conditioned by singling out basic and functional ethical meanings, as well as their behavioral objectification. Organizational culture can have evolutionary intention. In this case the value of creative work is actualized, and ethical program of an organization is built with the aim of supporting and protecting this value. The article shows the role and place of the process of holarization of organizational and cultural system (K.Wilber), which is based on creative effort of organization members at every system level. An alternative line of functioning of the organizational and cultural system is “pathological heirarchization”, which leads to suppression of creative impulses and creation of meaning as such. In this case ethical program of an organization possesses declarative and decorative nature.

Key words: order technology of organizational culture change, organizational culture, ethical meanings, organizational changes.

Organizational culture change is traditionally considered to be one of the most complicated topics in socio-psychological study of this phenomenon. Today there are only two things that we know for sure as far as organizational culture change is concerned: 1) it can change and this change can be managed; 2) it takes time to change organizational culture (3 to 5 years).

Investigators are highly concerned with the issue regarding psychological mechanism, which determines the possibility of organizational culture change. This is the type of knowledge, which gives an opportunity to develop social and psychological technologies of organizational culture change and turn this process into a manageable one.

In order approach to social and psychological study of organizational culture the attention is focused on ethically-determined nature of culture, which is understood as a complicated sociological and psychological order of organizational and managerial interactions. Culture as a social and psychological order is based on the system of meanings of a person and a group, where the leading role is played by the subsystem of ethical meanings. This subsystem is viewed as a zone of social and psychological intervention, which has an aim of changing organizational culture.

The subsystem of ethical meanings is a result of sorting information according to the criterion “good”/”bad” (cognitive component) and the intuitive evaluation of the decision that was made (emotional and cognitive component represented by conscience). Conscience evaluates something as being wrong, while logic and mind recognize it as useful (for example, when a passenger hurries to take a free seat in a crowded bus, although there are elderly people or young children on the bus who are standing and need a seat too). It is important that the rationally “correct” coincides with the intuitively “correct” (“good”). If it does not happen, internal controversial and deformed environment of the subsystem of ethical meanings is being formed. In the practical dimension such disagreement can be traced in non-effectiveness of the developed and accepted corporate ethical codes inside an organization. The aim of any ethical code is to regulate complex systems of organizational interactions and relations. Inconsistent ethical code is a declarative and decorative element of organizational culture, which strengthens deconstructive (counter-cultural) tendencies of organizational culture.

Within order approach the subsystem of ethical meanings is viewed as a system, which has two levels: *the level of basic ethical meanings*, which includes four pairs of meaningful binary oppositions (life-death, cooperation-struggle, improvement-deterioration, responsibility-irresponsibility), and the level of *functional ethical meanings* of the organization’s leader (care about “one’s people”, care about victory, care about “righteousness”).

Work aimed at understanding of the subsystem of ethical meanings of an organization, which have been formed, starts from the level of its leader. At present level of development of order technology of organizational culture

change a significant segment of this work is done within the framework of individual soteriology (technology of managerial therapy or “therapy of power”, as this area of practice-oriented psychological knowledge was described by Carl Gustav Jung). Basic and functional ethical meanings undergo a sort of “inventory” and correction in all six sectors of the soteriological circle; primarily in the sector called “power” (the remaining sectors are attention, will, faith, vision, and time). Realization of one’s ethical system of meanings gives the leader a chance to write his/her ethical program down in the form of a text and turn it into a foundation for further integration of an organization at all system levels.

One of the directions for intensification of theoretical work with ethical meanings as a tool for organizational culture change can be traced in K. Wilber’s idea of the so-called “natural hierarchy” – “wholearchy” (the term “holon” was introduced by A. Koestler for describing the whole, which is whole on its own and is at the same time part of another whole). For example, a cell in the system or a person is an organization [1]. *Wholearchy* (“normal”/“natural” hierarchy) provides for evolutionary development of the system, while its opposite – the “hierarchy” (pathological hierarchy of supremacy) suppresses development of the system through suppression of creative aspects of elements, which are parts of this system. In other words, the delineation between the pathology of culture and its healthy state is the issue regarding attitude of organizational culture and leader to *creativity*, which provides for the development of the system. Ethical meaningful systems, which support creativity, make it highly valuable. This leads to creation of conditions in an organization, which provide for support of creativity and creators, formation of special ethics and corresponding cultural environment.

Previously, we have made an attempt to view organizational culture as a wholearchy, in other words, as an evolving developing unity of holons, which are parts of each other [2]. The process of holarization (ranking according to the levels of wholeness) is, as K. Wilber puts it, a process of increasing the level of order of wholeness and inclusion, which describes the mechanism of evolution and development. Change in our understanding of the essence of development allows to discover new opportunities for managing this process in the course of implementation of technology of organizational culture change. Development of organizational culture of a certain business organization and development of business proper are definitely two interconnected processes. Nevertheless, they are not the same. While business development can primarily be measured with quantitative parameters, development of organizational culture is mostly a qualitative change. It is taking place thorough constant self-overcoming at the levels of individual and collective consciousness, which become deeper after every such event.

Addressing the topics of interconnection between ethics, meaning and order, K. Wilber also writes about the phenomenon of cultural management with

its emphasis on organizational culture and reality as meanings, which are constructed by culture [3].

An important goal of work with ethical and meaningful systems with the help of order technology of organizational culture change is further search for a method, which allows to describe the function of ethical meaning and its structure more strictly. The questions, which help to give an orientation for such search are as follows: how do we determine whether there is or there is not any ethical meaning pertaining to interaction participants? Which characteristics do we attribute to meanings of the interaction participants and how do we juxtapose them (according to content, sign, and level)? Which methods are the most effective ones for coordinating heterogeneous ethical meanings into a whole and which limitations exist on the way?

Summarizing the above stated we can once again point out that order technology of organizational culture change is oriented towards intervention into ethical and meaningful subsystem of the meaningful system of an organization. The technology has several levels, which are conditioned by allocation of basic and functional ethical meanings, as well as their behavioral objectification. Organizational culture can have evolutionary intention. In this case value of creativity is actualized and ethical program of an organization is built with the aim of support and protection of this value. The process of holarization, which is based on creative efforts of the organization's members at every system level, takes place as well. Alternative line of functioning of the organizational and cultural system is "pathological hierarchization", which leads to suppression of creative impulses and "creation of meaning" as such. In such case ethical program of an organization possesses declarative and decorative nature.

References

1. Wilber K. Brief History of Everything. Moscow: 2006.
2. Bazarov T.Yu., Aksenovskaya L.N. Management of organizational culture/Russian Psychological Journal. Volume 5. № 2. 2008. P.9-17.
3. Wilber K. The Integral Vision. Moscow, 2009.

КОГНИТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭТНОПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛА

Асланова Д.Т.

кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры психологии,
социально-психологического факультета Северо-Кавказского федерального
университета (Ставрополь, Россия)

teuvezevna@yandex.ru

Предложены когнитивные стратегии и описана программа развития этнопсихологической компетентности личности будущего профессионала,

реализующего деятельность в области практической психологии. Определена динамика значимых для осуществления профессиональной деятельности в поликультурной среде личностных свойств, определяющих успешность формирования этнопсихологической компетентности личности.

Ключевые слова: этнопсихологическая компетентность, позитивная этническая идентичность, структура интегральной индивидуальности.

Cognitive strategies formation ethnopsychological competence of a future professional

Aslanova D.T.

Ph.D., socio-psychological faculty of the North Caucasian Federal University
(Stavropol, Russia)

The proposed cognitive strategies and describes the program of development of ethno-psychological competence of future professionals, implementing activities in the field of practical psychology. Defined dynamics are important for the realization of professional activity in multicultural environment personal characteristics that determine the success of the formation of ethno-psychological competence of personality.

Key words: ethno-psychological competence, positive ethnic identity, the structure of integral individuality.

Современная социальная реальность требует принципиально иных методов ее познания и преобразования на основе активизации нравственных основ личности, потенциала человеческого сознания, рефлексии, которые позволяют более оптимально использовать и развивать человеческий, гуманитарный ресурс общества, способствовать преобразованию действительности на основе реализации научной методологии в различных областях современной социальной практики, связанных с изучением механизмов и закономерностей развития личности в поликультурном социуме. Современный уровень научных достижений в психологии развития и педагогической психологии позволяет создать программы подготовки специалистов гуманитарных специальностей, ориентированных на формирование компетенций, обеспечивающих оптимальное функционирование и развитие будущего профессионала в рамках образовательной среды вуза с учетом специфики будущей профессиональной деятельности.

В современных исследованиях, направленных на анализ структуры и функции идентичности, принято рассматривать идентичность как сложный феномен, «многослойную» психическую реальность, включающую различные уровни сознания, индивидуальные и коллективные, онтогенетические и социогенетические основания [1].

Анализ работ исследователей в области психологии идентичности позволяет говорить о том, что в традициях отечественной психологии к феномену идентичности относят выявление индивидом своей социальной

ценности, уникальности и смысла своего бытия, формирование и изменение представлений о своем будущем, прошлом и настоящем, ценностно-личностное измерение. В зарубежной психологии существует несколько подходов к проблеме исследования идентичности: психоаналитический (А.Фрейд, Г. Гартман, Э. Эриксон, Дж. Марсиа и др.), символический интеракционизм (Дж. Мид, И. Гофман, Ф. Барт, Л. Краппман, Ю. Хабермас, Р. Дженкинс и др.), когнитивный подход (Х. Тэджфел, Дж. Тернер, Г. Брейкуэлл, М. Яромовиц и др.).

В современном научном знании этничность определяется как «свойство человеческого сообщества, разграничивающее одну объективно существующую этническую общность от другой. На основе этничности формируется этническая идентичность...» [2].

Необходимо отметить, что этничность можно понимать более узко как чувство принадлежности индивида к определенной общности людей, а так же как осознание на субъективном уровне членами той или иной группы специфической формы коллективной идентичности. В данном случае можно говорить об этничности как этнической идентичности.

Позитивная этническая идентичность [3] характерна для большинства людей и представляет собой такой баланс толерантности по отношению к собственной и другим этническим группам, который позволяет рассматривать ее как условие самостоятельного и стабильного существования этнической группы и как условие мирного межкультурного взаимодействия в полиэтничном мире.

В ходе изучения проблемы взаимосвязи личностной и этнической идентичности, при анализе научной литературы, обнаружено, что процесс формирования личностной и этнической идентичности связан с процессом адаптации личности к постоянно меняющейся социальной реальности, и сам по себе является динамическим процессом, поскольку в ходе развития личности ее идентичность подвергается постоянной проверке, что ведет к возникновению кризисов личностного развития и выражается в активном осмыслении человеком своего места в мире, своих ценностей и мотивов, что под силу развитой индивидуальности, наделенной системой индивидуально выработанных смыслов и отношений к самой себе и к социальной реальности в целом. Особенно ярко взаимосвязь личностной и этнической идентичности может проявляться в поликультурной образовательной среде, так как её социально-психологическая функция заключается в обеспечении «зоны неопределенности деятельности» [4] в процессе развития субъекта учебной деятельности, позволяющей сформировать собственную, индивидуально-осмысленную систему ценностных ориентаций в рамках «Я-концепции», основанную на приоритете ценностей взаимопонимания друг друга представителями разных социальных групп, отличающихся культурными и этническими особенностями.

Адекватность этнической самоидентификации в поликультурном пространстве рассматривается нами, как неотъемлемая характеристика индивидуальности, проявляющаяся в совокупности субъектных свойств личности, выраженность которых определяет уровень развития интегральной индивидуальности и этнопсихологической компетентности, актуализирующих созидательный вектор проявления активности личности в современном поликультурном социуме. Этнопсихологическая компетентность особенно важна для специалистов гуманитарных профессий (психолог, педагог, социальный работник и др.), так как проявляется в способности осознать существование различий между этническими группами и осуществлять профессиональную деятельность без предубеждений и дискриминации. Психолог, не учитывающий или отрицающий этнокультурные особенности пациентов, с большой вероятностью будет допускать профессиональные ошибки, так же как и психолог, преувеличивающий эти различия. Этнопсихологическая компетентность предполагает выработку социальной, профессионально-значимой установки, проявляющейся в ценностном отношении и стремлении к сохранению групповых различий, а не в унифицировании клиентов при осуществлении индивидуальной или групповой психотерапии, психологическом консультировании, социальной психокоррекции.

Для исследования психологических факторов, обеспечивающих формирование этнопсихологической компетентности в структуре интегральной индивидуальности, определяющих наличие адекватной этнической самоидентификации в поликультурной образовательной среде, была выделена группа испытуемых с низкой выраженностью позитивной этнической идентичности, результаты сравнивались до проведения и после проведения формирующего эксперимента (26 человек). Для реализации формирующего эксперимента была создана программа специального обучающего курса «Развитие рефлексивной культуры личности в полиэтничной образовательной среде», направленного на развитие субъектных свойств индивидуальности у студентов-первокурсников с низким уровнем позитивной этнической идентичности с целью развития этнопсихологической компетентности личности.

Данный курс предназначен для студентов, обучающихся по специальностям, предполагающим овладение навыками анализа и прогнозирования процесса принятия решений в условиях поликультурного социума, в условиях, требующих от специалиста этнопсихологической компетентности для обеспечения эффективности принятия индивидуальных и групповых профессиональных решений в поликультурном социуме.

Когнитивные стратегии реализовывались через инициирование процесса смыслопоисковой и смыслотворческой активности личности,

способствующей развитию рефлексивной культуры личности будущего профессионала:

1. Формирование и развитие информационной компетентности: умения студентов анализировать, интерпретировать и критически оценивать информацию о причинах появления и способах управления рисками в поликультурной среде в условиях учебной и профессиональной деятельности.

2. Развитие психологической грамотности: формирование психологической готовности для осуществления созидательного взаимодействия, умения на практике применять методы группового принятия решений, умения обеспечивать условия для самоорганизации индивидуальной и совместной мыслительной деятельности.

3. Формирование социально-личностной компетентности: формирование психологической готовности к принятию различий и мультикультурности, при осуществлении профессиональной деятельности в поликультурной и инокультурной среде.

4. Развитие способности к самоанализу и анализу мотивов поведения в ситуациях принятия решений; развитие рефлексии; осознание собственных стратегий принятия решений в условиях поликультурного социума и связанных с ними этнорисках.

Разработанная программа направлена на развитие у студентов представления о способах мышления современного человека, который планирует и реализует свои действия в условиях неопределенности, о личной обусловленности его выборов и личной ответственности за принятие решений, о нравственных эталонах, которые обеспечивают оптимальность и адекватность принятия решений в условиях современного социума.

Программа практикума специального курса состояла из трех взаимосвязанных тематических блоков:

Блок 1. Рефлексивная компетентность личности в сфере межэтнического взаимодействия.

Блок 2. Рефлексивно-инновационный потенциал личности.

Блок 3. Компетентность в сотворчестве.

Блок занятий	Содержание занятия	Количество часов
1. Рефлексивная компетентность личности в сфере межличностного взаимодействия.	<p align="center">Занятие 1.</p> <p>Цель: создать благоприятные условия для работы группы, обсудить основные правила и принципы работы в тренинге участниками группы, начать освоение внутригруппового стиля общения</p>	1,5
	<p align="center">Занятие 2-3.</p> <p>Цель и средства ее достижения: в ходе использования</p>	3

	<p>техник драматерапии инициировать обсуждение разницы между «границами» и «барьерами», а также границами, способствующими созданию ощущения безопасности, и, границами, которые ограничиваю «движение» и «развитие».</p>	
	<p>Занятие 4. Цель и средства ее достижения: в результате создания мини-спектаклей (моделирование ситуаций), отражающих преодоление, каких либо барьеров (социальных, культурных, этнических предрассудков) инициируется накопления опыта ценностного отношения к личным границам присутствующих. Моделируя те или иные ситуации, члены группы не изменяют существующие социальные и культурные нормы, а используют новые для них способы реагирования.</p>	1,5
	<p>Занятие 5. Цель и средства ее достижения: в ходе занятия осуществляется проигрывание реально, происходивших событий, связанных с проявлением этнокультурных предрассудков. Цель состоит в формировании установки к необходимости самоизменений, за счет трансформации личностных смыслов в ситуации проигрывания сцен.</p>	1,5
2. Рефлексивно-инновационный потенциал личности.	<p>Занятие 6. Цель и средства ее достижения: в ходе применения элементов сказкотерапии, при реализации группового обсуждения и интерпретации серии сказок, направленных на раскрытие личностного потенциала, формируется установка к использованию многовариативного основания при оценке поведения и действий другого человека, признания его ценности и ценности собственной личности.</p>	1,5
3. Компетентность в сотворчестве.	<p>Занятие 7. Цель и средства ее достижения: в ходе создания общей и индивидуальной истории (затрагивающей актуальную проблему для участника и группы, выявленных на предыдущих занятиях) – преодоление стереотипных форм поведения в межличностной и межкультурной коммуникации, барьеров в общении, противоречий в самоотношении и др. формируется установка к ценностному отношению к группе, актуализирующей разные «жизненные истории», связанные с индивидуальным опытом участников; формируется доверие к группе как субъекту со-творчества, со-бытия, со-действия.</p>	3
	<p>Занятие 8. Цель: подведение итогов при использовании «рефлексивного круга». Организация и проведение фокус-группы по проблеме «Этнокультурные различия личности: границы или барьеры для взаимодействия?»</p>	2

После проведения формирующего эксперимента было осуществлено тестирование с целью выявления значимых различий в структуре интегральной индивидуальности. Были получены следующие результаты.

Данные факторного анализа, позволяющие осуществить сравнение

структурных компонентов интегральной индивидуальности у студентов с низкой выраженностью позитивной этнической идентичности до и после формирующего эксперимента, представлены в таблице № 1.

При сравнении факторной структуры интегральной индивидуальности у студентов с низкой выраженностью позитивной этнической идентичности до и после формирующего эксперимента обнаруживается больше различий, чем сходств. Студенты с низкой выраженностью позитивной этнической идентичности в ходе специально организованных занятий способны приобретать более высокий уровень осознания собственных потребностей, целей, жизненных приоритетов, проявляющихся в большей выраженности показателей социальной и этнической толерантности, оказывающих в целом влияние на индивидуальное своеобразие в проявлении этнической самоидентификации личности, основанной на сформированности, прежде всего, комплекса субъектных характеристик, проявляющихся в более реалистической и, вместе с тем, более позитивной оценке собственных возможностей относительно влияния на происходящие события (характеризующейся низкой выраженностью у студентов первого курса до проведения тренинговой программы); большей гибкостью и проявлением синергии в ситуациях межличностной интеракции в полиэтничном образовательном пространстве взаимодействия (большая выраженность адаптивности, по сравнению с данными до проведения эксперимента); появлением экзистенциальных ценностей (отрицание идей этноэгоизма, национального фанатизма с одной стороны и идей этнического нигилизма, с другой), расширяющих основания оценки происходящего, а, следовательно, позволяющих реализовывать многовариативные стратегии поведения, адекватные возникающим ситуациям в условиях межкультурной и полиэтничной коммуникации.

Таблица №1

Факторные структуры интегральной индивидуальности студентов первого курса с низкой выраженностью позитивной этнической идентичности до и после формирующего эксперимента

Уровни ИИ	Показатели свойств интегральной индивидуальности	Результаты факторного анализа до формирующего эксперимента				Результаты факторного анализа после формирующего эксперимента			
		Активно		Дезадапта		Адаптивность		Этническая	
		1 фактор	2 фактор	1 фактор	2 фактор	1 фактор	2 фактор	1 фактор	2 фактор
ПД	энергичность (повышенный жизненный тонус)	0.78	-0.52						
	энергичность социальная	0.72							
Л	находчивость			0.50					

	оптимизм	0.40	-0.50	0,45	0,50
	смелость (предприимчивость)	0.89			
	адаптивность		-0.93	0.72	
	уверенность		0.43		
	толерантность к двусмысленности				0.72
	толерантность к неопределенности				0.60
СП	этноэгоизм	-0.40	0.42	-0.51	-0.65
	позитивная этническая идентичность			0.49	
	этноизоляционизм	-0.43		-0,54	-0.55
	этнонигилизм			-0.53	

Этот факт позволяет нам сделать вывод о глубоких личностных преобразованиях, возникших в результате активизации смысловтворческой активности личности в ходе тренинговых занятий.

На основе содержательного анализа взаимосвязи показателей можно говорить об образовании симптомокомплекса субъектных характеристик личности у студентов после формирующего эксперимента, соответствующих таким критериям развития интегральной индивидуальности как: способность к саморегуляции и самообладанию, выраженность толерантности к двусмысленности, выраженность толерантности к неопределенности, адаптивность, оптимизм и уверенность в действиях.

Процесс формирования этнопсихологической компетентности должен быть целенаправленным за счет разработки и внедрения в учебный процесс дополнительных развивающих программ, «сквозных», междисциплинарных курсов, направленных на целенаправленное формирование конфликтологической, этнопсихологической и социально-психологической компетентности студентов, обучающихся как в моно-, так и в поликультурной образовательной среде, за счет более успешного формирования рефлексивных возможностей личности и формирования индивидуальной системы созидательных, личностно-значимых ценностных ориентаций зависящих на наш взгляд, от успешности формирования субъектных свойств личности, определяющих адекватность этнической самоидентификации в условиях поликультурного пространства и приобретающих особую важность при подготовке специалистов гуманитарных профессий.

Библиографический список

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. 2-е изд. М.: Аспект-Пресс, 2000. 288 с.
2. Асылгужин Р.Р., Ф.С. Файзулин Этничность и этническая идентичность. Уфа: Гилем, 2005. 140 с.

3. Солдатова Г.У. Психология межэтнической напряженности. М.: Смысл, 1998. 386 с.
4. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М., 1986. 253 с.

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В РУКОВОДСТВЕ КОМПАНИИ

Батаева Б. С.

доктор экономических наук, профессор кафедры корпоративное управление
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
(Москва, Россия)

В статье рассмотрены проблемы роли женщин в принятии решений в общественно-политической сфере и в сфере экономики, выделены особенности принятия решений мужчинами и женщинами, что дает гендерное разнообразие в руководстве компаний и показана роль женщин в топ-менеджменте российских компаний.

Ключевые слова: гендер, гендерное разнообразие в руководстве, гендерное равновесие при принятии экономических решений

Gender aspects of decision-making in the management of the company

Batayeva B. S.

doctor of economics science, professor
Financial University under the Government of the Russian Federation
(Moscow, Russia)

In article problems of a role of women in decision-making in the political sphere and in the sphere of economy are considered, features of decision-making by men and women that gives a gender variety in the management of the companies are marked out and the role of women in top management of the Russian companies is shown.

Key words: a gender, a gender variety in the management, gender balance at adoption of economic decisions

В последние годы во всем мире растет роль женщин в принятии решений в общественно-политической сфере и в сфере экономики. С одной стороны это вызвано ростом влияния организаций феминисток и суфражисток, с другой стороны допуск женщин к принятию решений на высшем уровне носит объективный характер и объясняется вопросами эффективности. Во многих странах мира принимаются меры, как на государственном, так и на корпоративном уровне по повышению участия женщин в топ-менеджменте компаний и в советах директоров. Однако в российских компаниях подобного рода практика не нашла широкого применения.

В данной работе ответим на три вопроса: каковы гендерные¹ особенности принятия решений мужчинами и женщинами, что дает гендерное разнообразие² в руководстве компаний и какова роль женщин в топ-менеджменте российских компаний. С этой целью воспользуемся теоретическими и эмпирическими исследованиями психологов, социологов, экономистов, а также статистическими материалами Росстата РФ, Международной организации труда (МОТ) и другими источниками.

Гендерные особенности принятия решений мужчинами и женщинами. Анализ учебной и научной литературы позволил выявить отсутствие единства взглядов на существование гендерных отличий в управлении и принятии решений³. Одна группа ученых доказывает наличие особенностей женского стиля управления. Вторая же исключает различия на основе гендерной типизации в управлении и принятии решений. Особенности мужчин и женщин в принятии решений и риска исследовались следующими учеными: гендерные особенности руководства в условиях риска (Грошев И.В.) [1]; особенности стилей управления мужчин и женщин руководителей (Карпов А.В. и Маркова Е.В.) [2]; женский стиль управления (Котоманова О.В.) [3]; гендерные, возрастные и индивидуально-личностные различия в процессах принятия решений гендерные особенности управленческой деятельности (Кошкина В.К.) [4]; (Загузова Т.А.) [5]; гендерные отличия в управленческой деятельности (Шевцова О.В.) [6] и мн.др. Рассмотрим некоторые из них.

В работе А. Чириковой [7] исследовались основные деловые умения женщин и мужчин предпринимателей и руководителей. В результате было выявлено, что «для женщин-предпринимателей, руководителей более свойственна гибкость, способность решать конфликты, а для мужчин – динамизм и умение доминировать и извлекать выгоды» [8, с. 6]. Так у женщин тремя главными деловыми качествами согласно рейтингу оценок являются: «умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывать позиции других сторон; уверенность в себе и своей миссии; умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска». А у мужчин – постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям; умение при необходимости навязать свою позицию; умение чувствовать себя свободным и извлекать выгоду в рамках принятых ограничений и правил» [8, с. 6].

В работе А. В. Карпова и Е. В. Марковой было выяснено, что из 5 стилей принятия управленческого решения мужчины-руководители

¹ Гендер – это совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола, социальные ожидания относительно мужского и женского поведения, определяющие во многом положение в обществе.

² Под гендерным разнообразием понимаются вопросы эффективности от достижения гендерного равновесия при принятии экономических решений.

³ Под принятием решений будем понимать выбор из нескольких альтернатив, который совершает руководитель в процессе управления.

предпочитают авторитарный стиль принятия решений, а женщины – ситуационный стиль. В данной работе использовалась классификация стилей на 5 видов: авторитарный (объединяет директивность и продуцирование проблемной ситуации); маргинальный (означает директивность и отказ от принятия решения); реализаторский (основан на либерализме и продуцировании проблемной ситуации); попустительский (основан на либерализме и отказе от принятия решения) и ситуационный. Больше число мужчин-руководителей после авторитарного стиля применяют маргинальный и ситуационный стили. А женщины после ситуационного стиля чаще применяют маргинальный и реализаторский стили [2].

Эти данные совпадают с результатами исследования Т. А. Загузовой, в котором приводится доказательная база, что «мужчины-руководители в процессе принятия решений используют и чаще опираются на «диспозиционное» управление, а женщины-руководители – на «ситуативное» управление» [5].

Эксперименты И. В. Грошева по определению отличий мужчин и женщин-руководителей по отношению к риску установили, что мужчины-руководители более рискованны при принятии решений, чем женщины-руководители. В ходе экспериментов были получены следующие результаты: у мужчин - руководителей преобладают «решения с риском» (32,8%) и «уравновешенные» решения (22,4%). А у женщин-руководителей встречаются чаще «уравновешенные» (35,3%) и «осторожные» решения (33,8%). А «импульсивные» (8,8%) и «рискованные» решения (13,2%) встречаются значительно реже. Импульсивные решения встречаются у мужчин почти в 2 раза чаще (16,4%), чем у женщин (8,8%). В ходе экспериментов Грошев И.В. использовал классификацию решений Ю.Кулюткина на следующие типы: импульсивные решения; решения с риском; уравновешенные решения; осторожные решения; замедленные решения [1].

Помимо раскрытых выше отличий психологами в ходе экспериментов были установлены следующие особенности принятия решений мужчинами и женщинами-руководителями:

– женщины при принятии решений, ссылаются «в основном на свою интуицию, в то время как мужчины чаще ссылаются на свою логику и сложившиеся условия» [1];

– «женщины чаще мужчин включают в собственные суждения другие точки зрения и чаще при принятии решения учитывают (опираются на) мысли и чувства окружающих людей, в том числе и своих подчиненных, в то время как для мужчин главное их собственные мысли и чувства» [1];

- «в отличии от мужчин, женщины в ходе управления персоналом уделяют большое внимание межличностным взаимоотношениям внутри коллектива»[6];

- «мужчины в стиле руководства преимущественно склонны к директивному компоненту, женщины же к коллегиальному" [6];

–у женщин-руководителей в большей степени выражен нравственный контроль, чем у мужчин-руководителей;

– женщины и мужчины-руководители по-разному используют меры наказания подчиненных. Так руководители-женщины чаще прибегают к мерам морального и психологического воздействия, а мужчины-руководители - к административным [5];

– такие качества руководителя, как агрессивность активность, доминантность в большей степени присущи мужчинам.

В работе Шевцовой О.В. приводится обобщенная таблица психологических различий между мужчинами и женщинами (см. таб. 1).

Таблица 1

Гендерные отличия в управленческой деятельности (психологические различия между мужчинами и женщинами) [6]

<i>Характеристика</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>
Способ преодоления препятствий	Интеллект, сила	Хитрость, ловкость
Ориентированность на проблемы	Перспективная	Текущая
Потребность в эмоциональных стимулах	Пониженная	Повышенная
Основа решений	Рассудочность	Чувственность
Характер	Замкнутый	Открытый
Отношение к внешнему миру	Реалистичное, критичное	Идеализированное, интуитивное
Поведение	Сдержанное	Эмоциональное
Преобладающий тип мышления	Словесно-логическое	Наглядно-действенное
Объект внимания	Содержание	Форма
Наблюдательность и точность	Пониженные	Повышенные
Ориентированность	Деловая	Личная
Отношение к другим	Прямолинейное	Гибкое
Действие словесного поощрения	Расслабляющее	Возбуждающее
Реакция на критику	Агрессивная	Спокойная

Как следует из данных таблицы мужчины и женщины-руководители имеют психологические отличия, первые используют силу в основе принятия решений, а вторые – ловкость и хитрость. Сбалансированный по гендерному признаку состав руководства компаний позволяет сочетать преимущества обоих полов в составе руководства, добиваться разнообразия мнений, стимулировать инновационность/изобретательность и добиваться повышение эффективности принятия решений руководящего органа.

Следует учитывать, что приведенные обобщения являются преобладающими тенденциями и относятся не ко всем мужчинам и женщинам-руководителям. Как отмечают некоторые исследователи, институциональные особенности российского бизнеса предъявляют большой спрос на «мужской» стиль управления, когда более важным являются качества авторитарного, агрессивного стиля управления. Возможно поэтому, некоторые женщины предпочитают руководить «по-мужски».

Гендерное разнообразие в руководстве компаний. Гендерное разнообразие считается одним из факторов повышения эффективности деятельности руководства и СД компаний в развитых странах.

Исследования на развитых рынках отмечают повышение качества корпоративного управления за счет введения женщин в СД: советы директоров с большим гендерным разнообразием имеют более широкий спектр взглядов и обеспечивают принятие эффективных и более сбалансированных решений («Women on Boards» 2011, «Women on boards 2013: Two years on») [9].

Исследование трейдеров, торгующих на Лондонской фондовой бирже, показало что, трейдеры мужчины склонны к более рискованным операциям [10]. В результате чего финансовым компаниям было рекомендовано значительно увеличить долю женщин в топ-менеджменте с целью уменьшения высокорискованных операций в финансовой сфере.

А исследования McKinsey [11], Credit Suisse [12] и Catalyst и доказывают, что присутствие женщин в советах директоров и в составе высшего руководства в целом положительно сказывается на финансовых результатах компании. Исследование консалтинговой компанией McKinsey за 2007-2009 годы доказало, что компании с наибольшей долей женщин в топ-менеджменте развиваются успешнее, чем их конкуренты, где руководящие посты занимают исключительно мужчины: «рентабельность капитала в компаниях со смешанным руководством была на 41% выше, чем у компаний с исключительно мужской командой, а EBIT (маржа прибыли)— на 56% выше» [11, с. 6]. Положительную корреляцию между гендерным разнообразием и финансовыми результатами деятельности у первых ста компаний из списка "Fortune – 500" (норма прибыли на собственный капитал и общая норма прибыли акционеров) отмечают и проводимые ежегодно исследования американской некоммерческой организации Catalyst. способствующей расширению возможностей женщин в бизнесе, также иллюстрируют, что «в компаниях с женщинами в совете директоров наблюдаются более высокая рентабельность продаж, прибыль на инвестированный капитал и прибыль на акцию» [13, с. 4]. Catalyst в рамках политики политкорректности оценивает присутствие в советах женщин, принадлежащих к этническим меньшинствам.

Исследования института Credit Suisse также свидетельствует, что компании, в советы директоров которых входят женщины «имеют более высокую доходность на собственный капитал, более высокое соотношение рыночной и балансовой стоимости активов, более низкое соотношение собственных и заемных средств» [13, с. 4]

Эти и другие примеры показывают, что для повышения эффективности компании необходимо стремиться к гендерному равновесию в руководстве компаний и в СД. В развитых странах меры по повышению представительства женщин в руководстве компаний принимаются на государственном (законодательные требования использования системы квотирования, требования финансовых регуляторов) и на корпоративном уровнях (лидерские программы для женщин, программы наставничества/менторские программы для женщин-руководителей, программы поддержки работающих мам и пр.). В России лишь небольшое количество компаний реализует программы продвижения женщин в руководство и в СД компаний.

Роль женщин в руководстве компаний. Проанализируем присутствие женщин в руководстве компаний в России и мире, воспользовавшись статистикой Международной организации труда (МОТ). МОТ осуществляет сбор материала в соответствии с Международным Стандартом Классификации Профессий (International Standard Classification of Occupations - ISCO) . Доля женщин в руководстве компаний и на административных должностях в 15 странах, использующих классификацию ISCO-68, в 2000-2002 гг. составляла в среднем от 20 до 40% (см. рис.1.).

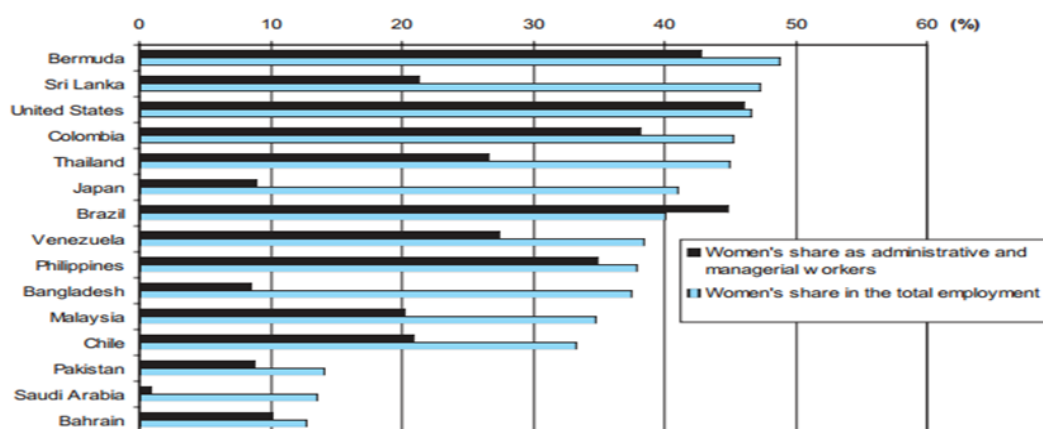


Рис.1. Доля женщин среди административно-управленческих работников, доля женщин среди всего работающего населения в 2000-2002 гг. по странам, использующим классификацию ISCO-68 [14, Figure 3.1, P.14].

Как следует из диаграммы 1 из стран данной группы самую высокую долю женщин среди административно-управленческих работников имеют США - 45,9%. В то время как Япония (8,9%), Пакистан (8,7%), Бангладеш (8,5%) и Саудовская Аравия (0,9%) имеют самые низкие значения [6, P.13-

14]. В Бразилии доля женщин на руководящих постах превышает долю женщин среди работающего населения. В Шри-Ланке, Японии, Саудовской Аравии и Бангладеш доля женщин на руководящих постах в 2 раза меньше доли женщин в среди работающего населения в целом [14, P.14].

Доля женщин среди законодателей, чиновников высшего звена и топ-менеджеров в группе из 48 стран, использующих классификацию ISCO-88, в том же периоде 2000-2002 гг. составляла от 4 до 54 %. Среди чиновников высшего звена, законодателей и менеджеров этой группы стран женщин больше всего в Коста Рике (53,4%), Литве (43,5%), Пуэрто Рико (42%), Тринидаде и Тобаго (40%). Самые низкие значения из данной группы стран имеют: Кипр (13%), Египет (10,1%) и Южная Корея (4,9%). Интересно, что по доле женщин среди работающего населения в данной группе стран лидируют страны СНГ: Молдова (примерно 52%), Литва (50%), Эстония (49%), Латвия (48%), Украина (47,5%) [14 Figure 3.3, P. 15].

Согласно статистике МОТ в мире в последние годы наблюдается рост присутствия женщин на менеджерских позициях. Сравнение доли женщин на менеджерских позициях за период с 1996-1999 гг. и 2000-2002 гг. по группе стран, использующих классификацию ISCO-68, представлено на рис.2.

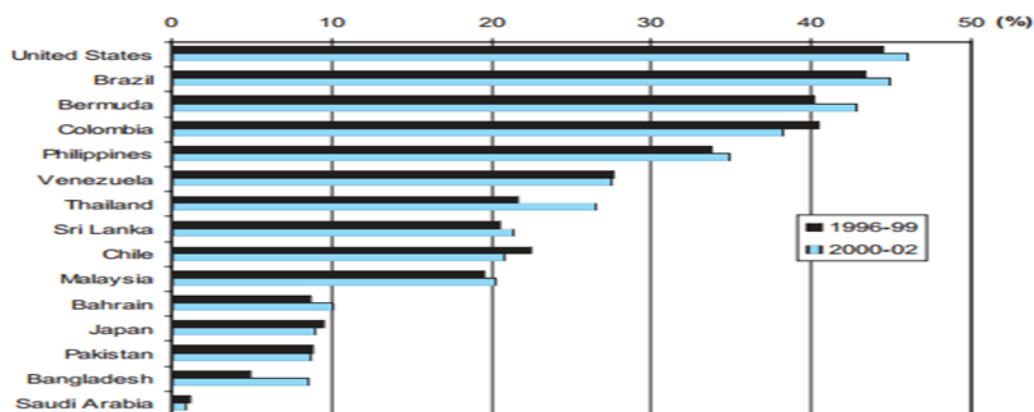


Рис.2. Доля женщин среди административно-управленческих работников в 1996-1999 гг. и 2000-2002 гг. по странам, использующим классификацию ISCO-68 [14, Figure 3.2, P.14].

Как следует из рисунка 2, доля женщин среди административно-управленческих работников в 8 странах данной группы увеличилась за период с 1996 г. по 2002 гг. в среднем на 1-5%. В тоже время уменьшение имело место в Колумбии, Венесуэле, Чили, Японии, Пакистане и Саудовской Аравии.

За аналогичный период в группе из 48 стран, использующих классификацию ISCO-88, у большинства стран доля женщин среди чиновников высшего звена, законодателей и менеджеров увеличилась также в среднем на 1-5%. Снижение имело место в 14 странах, таких как:

Великобритания, Венгрия, Грузия, Дания, Египет, Испания, Ирландия, Канада, Кипр, Латвия, Португалия, Перу, Сальвадор, Южная Корея и пр. [14, Figure 3.4, P.16].

В целом по статистике МОТ женщины недопредставлены на менеджерских позициях. Среди руководителей женщин больше в Северной, Южной Америке, в Восточной Европе, чем в Восточной и Южной Азии и на Ближнем Востоке. [14, P.13].

В приведенной статистике МОТ отсутствуют данные по России. По официальным данным Росстата, удельный вес женщин среди работников, занятых в различных отраслях экономики, составляет 56 % [15]. В тоже время статистика показывает, что на руководящих должностях (среди руководителей органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций) женщин в 1,5 раза меньше, чем мужчин (39,1 % и 60,9% соответственно) [15].

Таким образом, женщины недопредставлены в руководстве российских компаний. Аналогичная ситуация характерна и органам законодательной и исполнительной власти на высшем уровне. Эксперты отмечают значительную разбалансированность и "мужской" профиль российской власти. Во многом это следствие сохранения гендерных стереотипов.

По расчетам МВФ «потери ВВП на душу населения вследствие гендерной дифференциации рынка труда в некоторых регионах [странах] доходят до 27 процентов» [16, с.5]. Нам не удалось найти расчеты потерь для российской экономики от гендерной сегрегации. «По оценкам английской правительственной комиссии по вопросам женщин и труда, потери экономики Великобритании от наличия барьеров для женщин в сфере труда составили 25-40 млрд. долл.» [8, с. 5]. Целесообразно предположить, что потери российской экономики от гендерной сегрегации тоже значительны. С целью улучшения сложившейся ситуации важно решить проблемы, препятствующие и ограничивающие карьерное развитие женщин. Для этого необходимо объединение усилий не только ученых, но и практиков.

Библиографический список

1. Грошев И.В. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений// Организационная культура, №6, 1998.
2. Карпов А.В., Маркова Е.В. Психология стилей управленческих решений. Учебное пособие / Институт «Открытое общество». Ярославль, 2003.
3. Котоманова О.В. Особенности женского стиля управления // Вестник Бурятского государственного университета. 2009. № 5. с. 241-247.
4. Кошкина В.К. Гендерные особенности и факторы деятельности руководителей, занятых в области полиграфии/ Автореф. на соискание уч. ст. к.п.к., М., 2011.
5. Загузова Т.А. Гендерные, возрастные и индивидуально-личностные различия в процессах принятия решений. Автореферат на соискание степени к.п.н. М.:2009.

6. Шевцова О.В. Гендерные аспекты менеджмента // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3.
7. Чирикова А. Женщина во главе фирмы / РАН. Ин-т социологии. М., 1998.
8. Роцин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в Российской экономике. Москва, ГУ-ВШЭ, 2006. 35 с.
9. Women on boards 2013: Two years on. <https://www.gov.uk/government/news/women-on-boards-2013-two-years-on> (дата просмотра материала в Интернет: 10.08.2014).
10. Ed Yong. Testosterone-fuelled traders make higher profits// PHENOMENA A science salon hosted by National Geographic Magazine, April 14, 2008. <http://phenomena.nationalgeographic.com/2008/04/14/testosterone-fuelled-traders-make-higher-profits/> (дата просмотра материала в Интернет: 10.08.2014).
11. Борисова Д., Стерхова О. Женщины как ценный актив. McKinsey, 2012. 16 с.
12. Gender Diversity and Corporate Performance/ Credit Suisse Research Institute, August 2012. https://infocus.creditsuisse.com/data/_product_documents/_shop/360145/csi_gender_diversity_and_corporate_performance.pdf (дата просмотра материала в Интернет: 27.07.2014).
13. Острый кадровый вопрос. Женщины в советах директоров горнодобывающих компаний – исследование общественной организации «Женщины в горнодобывающей отрасли» (Великобритания) и PwC. Январь, 2013. С.19.
14. Breaking through the Glass Ceiling — Women in Management. Книга опубликована Международным бюро труда в 2004 г. Р. 14. Электронный ресурс URL: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337> (дата просмотра материала в Интернет: 20.07.2014).
15. Пермякова Т.В. Гендерная статистика как отражение социальных проблем мужчин и женщин в современном российском обществе// Вопросы управления, Выпуск №3 (24) сентябрь 2013.
16. Женщины, труд и экономика. Макроэкономические выгоды гендерного равенства. МВФ, сентябрь 2013 г., 38 с.

КОГНИТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ В ВОСПРИЯТИИ КАРТИНЫ МИРА У СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ИНТЕРНАЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Белых Т.В.

доктор психологических наук, заведующая кафедрой консультативной психологии
Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского
(Саратов, Россия)
tvbelih@mail.ru

Рассматриваются ресурсы изучения сходств и различий в восприятии картины мира сотрудниками учреждения для оптимизации системы управления при реализации принципов когнитивного менеджмента. Обнаружены различия семантической организации «образа мира» у сотрудников, имеющих разный уровень выраженности интернальности в области производственных отношений, связанный как с «простотой – сложностью» объектов оценивания, так и содержательной интерпретацией семантической картины мира.

Ключевые слова: когнитивный менеджмент, картина мира, интернальность личности

Cognitive management: similarities and differences in the perception of the world picture employees with different levels of internality in the field of industrial relations

Belykh T.V.

Doctor of Psychology, Head of Counselling Psychology
Saratov State University (Saratov, Russia)

Discusses resources study of the similarities and differences in the perception of the world picture by Agency staff to optimize the management system with the implementation of the principles of cognitive management. Detected differences in the semantic organization of the "world image" employees with different levels of severity of internality in the field of industrial relations associated with "simplicity - complexity objects of assessment, and meaningful interpretation of the semantic picture of the world.

Keywords: cognitive management, picture of the world, internality personality.

Современное общество стремительно меняется. Изменению подвержены не только способы получения информации, но и способы оценки эффективности ее использования, распределения и воспроизводства. «Если обратиться к доминирующему в научной литературе дискурсу, то нетрудно заметить, что он конституирован рассуждениями о переходе к обществу знания, о всевозрастающей динамичности современного общества» [1].

Компьютерная революция и развитие телекоммуникаций изменили смысл профессиональной деятельности, разрушив прежние представления о возможностях управления. Возникает новый вид управления – когнитивный менеджмент. Когнитивный менеджмент – это управление новыми потоками информации и компетенциями, указывает Мирский Э.М. [2]. Это управление распределением знаний, их воспроизводством, обновлением.

Немногочисленные авторы, которые занимаются изучением когнитивного менеджмента в его теоретических и прикладных аспектах указывают на существование целого ряда проблем [3]:

- проблема индивидуальной интерпретации основных инструментов когнитивного менеджмента (managerial cognition), таких как видение или миссия (проблема построения видения таким образом, чтобы оно стало инструментом управления);

- проблема коллективной деятельности, интеграции персональных представлений в общую картину деятельности организации, которая объединяет сотрудников (проблема обеспечения посредством технологий когнитивного менеджмента равного участия всех сотрудников в построении организационного знания в условиях естественного

стремления участников любой социальной системы к формированию иерархии);

-проблема лидерства. Прежние форматы менеджмента (директивный, конструктивный, креативный) создали адекватные им модели лидерства. При явных отличиях друг от друга, все модели лидерства несли в себе примат потребности в оказании воздействия – жесткого или мягкого, прямого или косвенного, призывающего или подталкивающего. Но когнитивный менеджмент (*managerial cognition*) как раз и предостерегает всех от фиксации на единственной модели, описывающей реальность. Увлеченность представлениями лидера может сковать когнитивные возможности других людей. В этом и заключается одна из особенностей когнитивного менеджмента – не давать ответы, а породить вопросы.

Эти размышления демонстрируют значимую роль когнитивного менеджмента в изменении структурных и функциональных составляющих системы управления современных организаций, необходимости разработки программ организационного консультирования, учитывающих тенденции в динамике представлений о современных способах управления.

Особую значимость имеют принципы когнитивного менеджмента в организациях, осуществляющих научно-образовательную деятельность.

Менеджер в сфере образования и науки – это тот, кто ориентирован на поиск и использование специфического ресурса, который условно может быть разделен на внутренний и внешний. Внешний – это тот ресурс, который возможно извлечь из среды, окружающей систему. Внутренний – это ресурс самой системы (потенциал исследователей, преподавателей, студентов и т.д.). В сфере управления образованием и наукой речь может идти лишь о создании благоприятной когнитивной среды или условий для интеллектуальной и образовательной деятельности [1].

Среда образовательного учреждения характеризуется высокой степенью дифференциации. Ученые, исследователи, преподаватели в силу своей профессиональной деятельности и структуры психологических свойств – сторонники индивидуалистической стратегии жизни. Поэтому когнитивный менеджмент, это тот вид управления, который наиболее приемлем в структуре таких организаций. Когда общая цель может быть достигнута, за счет реализации принципа комплементарности, взаимодополнительности, основанной на признании значимости вклада каждого из участников групповой деятельности. Для этого когнитивный менеджмент в научно-образовательном учреждении опирается на учет многовариативной картины мира. В этом аспекте, представляет интерес изучение особенностей картины мира сотрудников научно-образовательного учреждения с разным уровнем интернального локуса контроля.

Развитие положения А.Н. Леонтьева (1976, 1979) о том, что в процессе взаимодействия человека с окружающей средой, у него формируется собственная «картина мира», привело к появлению целого ряда работ об активном формировании субъектом образа реальности (В.В.Петухов, 1984; С.Д. Смирнов,1985; А.П. Стеценко,1987; Е.А. Климов, 1995; А.Н. Поддьяков,2003; А.В.Нарышкин, 2005;В.П. Серкин, 2006, 2009). Идея конструирования мира в процессе повседневной жизнедеятельности, профессиональной деятельности на современном этапе развития науки приходит на смену идее существования отдельного индивида во внешнем, объективном мире (Абульханова-Славская,1991; Анциферова, 1993; Тхостов,2002). Субъект конструирует собственную субъективную реальность, которая может быть актуализирована через анализ семантического пространства личности. Изучение имплицитной картины мира позволяет проанализировать существенные детерминанты системы оценок, которые используются человеком в процессе взаимодействия, что в свою очередь может служить основой для оптимизации процесса управления.

Целью настоящего исследования являлось изучение субъективного семантического пространства личности с разным локусом контроля в области производственных отношений, выявление различий и сходств категориальной структуры сознания у сотрудников с разным уровнем выраженности интернальности как свойства личности.

Исследование было проведено на базе Саратовского государственного университета в 2014 году. Испытуемые – сотрудники научно-образовательного учреждения в возрасте от 25-55 лет в количестве 50 человек.

Использованные методы: опросник диагностики уровня субъективного контроля (УСК), семантический дифференциал, факторный анализ данных семантического дифференциала.

При создании характеристик шкал семантического дифференциала мы выбрали 5 областей реальности: «мир, в котором я живу», «мир, в котором я буду жить через 5 лет», «идеальный мир (мир, в котором я хотел бы жить)», «мир, в котором живут мои сотрудники», «мир, который мне не интересен». Далее были сформулированы прилагательные-антонимы (25 пар), позволяющие выявить наиболее полную картину восприятия образа мира. Подобный подход позволил провести сравнительный анализ особенностей восприятия образа мира сотрудников с экстернальным и интернальным локусом контроля в системе производственных отношений.

Анализ и интерпретация результатов.

В первой группе респондентов (с высоким уровнем интернальности) были выделены три значимых фактора: «Вызывающий напряжение – спокойный», «Конгруэнтный – чужой», «Предсказуемый – хаотичный».

Первый фактор образован следующими шкалами: тревожный (0,85),

напряженный (0,82), злой (0,81). На отрицательном полюсе фактора расположены следующие признаки: добрый (-0,65), простой (-0,70), спокойный (-0,77).

Роли на двух полюсах фактора распределились следующим образом: мир, который мне не интересен (0,72), мир, в котором я живу (0,52), мир, в котором живет мой сотрудник (0,40). Идеальный мир – на отрицательном полюсе фактора (-0,85).

Второй фактор образован следующими шкалами: чужой (0,80), слабый (0,75), плохой (0,72). На отрицательном полюсе фактора расположены следующие признаки: сильный (-0,71), радостный (-0,73), интеллектуальный (-0,80).

Рольевые позиции распределились следующим образом: на положительном полюсе: мир, который мне не интересен (1,75); на отрицательном полюсе: мир, в котором я живу (-0,89), мир, в котором живет мой сотрудник (-0,74).

Третий фактор: хаотичный (0,65), на отрицательном полюсе фактора – близкий (-0,77). Рольевые позиции представлены: мир, в котором живет мой сотрудник (0,69), мир, который мне не интересен (0,46), мир, в котором я буду жить через 5 лет (-0,75).

Таким образом, семантическое пространство восприятия «образа мир» сотрудников с высоким уровнем интернальности в области производственных отношений (человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении), характеризуется оценкой окружающей среды как тревожной, напряженной, не предсказуемой (хаотичной), при этом интеллектуальной, сильной, близкой. С этими значениями связаны такие понятия как «мир, в котором я живу», «мир, в котором живет мой сотрудник». «Идеальный мир» характеризуется такими шкалами-дескрипторами как: добрый, простой, спокойный. «Мир, в котором я буду жить через 5 лет» – это мир «близкий», не хаотичный, предсказуемый. При этом, «мир, который мне не интересен» – это «слабый», «тревожный», «злой».

То есть, респонденты, при восприятии себя и окружающей действительности склонны использовать такие критерии оценки как «сила», «близость», «интеллектуальность», «хаотичность», связывая свое дальнейшее развитие (мир, в котором я буду жить через 5 лет) с желанием снизить уровень напряженности и тревожности среды, в которой они реализуют свою профессиональную деятельность.

Во второй группе респондентов выделены два значимых фактора: «Слабый – сильный», «Злой – добрый».

Первый фактор образован следующими шкалами: слабый (0,80), неприятный (0,78), серьезный (0,76), ограниченный (0,72). На

отрицательном полюсе фактора: активный (-0,83), жизнерадостный (-0,80), красивый (-0,78), сильный (-0,77), спокойный (-0,73).

Ролевые позиции, связанные с оценкой образа мира распределились согласно факторным весам следующим образом: мир, который мне не интересен (0,97), мир, в котором я живу (0,91). На отрицательном полюсе фактора: мир, в котором я буду жить через 5 лет (-0,80).

Второй фактор: грубый (0,81), тревожный (0,77), злой (0,73). На отрицательном полюсе фактора расположены следующие признаки: хороший (-0,82), спокойный (-0,74), мягкий (-0,72), добрый (0,70). Ролевые позиции: мир, в котором живет мой сотрудник (0,75), мир, в котором я живу (0,57), мир, который мне не интересен (0,47). На отрицательном полюсе: идеальный мир (-0,89).

Таким образом, респонденты с низким уровнем интернального локуса контроля в области производственных отношений, воспринимают «мир, в котором они живут», используя такие оценочные категории как: слабый, ограниченный, но серьезный, предъявляющий требования, при этом грубый и тревожный. «Мир, который мне не интересен» и «мир, в котором я живу» располагаются на одном полюсе первого фактора и отождествляются с категориями «слабый», «неприятный». «Идеальный мир» и «мир, в котором я буду жить через 5 лет» – активный, жизнерадостный, спокойный, добрый.

Полученные данные позволяют выявить различия в восприятии образа мира у сотрудников в зависимости от выраженности интернального локуса контроля, которые проявляются в следующем:

-восприятие образа мира характеризуется большим числом оснований категоризации у респондентов с высоким уровнем интернальности (выделены три значимых фактора, в отличие от сравниваемой группы, где выделены – два);

-система значений характеризуется ориентацией на выделение значимых для производственной деятельности категорий (научно-образовательная деятельность), таких как: интеллектуальность, напряженность, близость, в отличие от сравниваемой группы, где преобладают эмоционально-оценочные категории – «слабый – сильный», «добрый – злой», что говорит о влиянии выраженности интернального локуса контроля на увеличение рациональности в восприятии картины мира; снижение выраженности интернальности – к увеличению эмоциональной составляющей;

- в картине мира, респондентов с высоким уровнем интернальности обнаруживается сосуществование разнонаправленных категорий оценивания (напряженный, хаотичный, но при этом близкий, интеллектуальный), что говорит о проявлении способности к синергии в восприятии окружающей реальности, в отличие от второй группы респондентов, где обнаруживается преобладание более однозначных

категорий оценивания;

- общим для сравниваемых групп является то, что «идеальный мир», противопоставляется «миру, в котором я живу», хотя образ мира у респондентов с интернальным локусом контроля – это более «предсказуемый», «близкий мир»; у респондентов с низким локусом контроля – «спокойный», «добрый».

Заключение

Приведенные данные, на наш взгляд, позволили проиллюстрировать существующие различия в восприятии образа мира у сотрудников научно-образовательного учреждения в зависимости от «внутренних» условий – выраженности сформированного в результате профессионального и личностного роста интернального локуса контроля, проявляющегося в системе производственных отношений. Эти данные позволяют менеджерам образования оперировать дискурсом, конституированным не идеей адаптации системы или организма к среде, а идеей преобразования среды системой когнитивного менеджмента с целью раскрытия и актуализации личностью имеющегося уникального внутреннего ресурса.

Изучение личностных детерминант, определяющих особенности конструирования образа мира, представляется перспективной областью исследования в рамках организационной психологии с целью оптимизации осуществления когнитивного менеджмента в научно-образовательных организациях.

Библиографический список

1. Сыров В. Н. Агафонова Е.В. Когнитивный менеджмент в структуре образования и науки: философско-методологические аспекты// Вестн. Том. гос. ун-та. 2013. №370. С. 46–51.
2. Мирский Э.М. Социология науки: новые вызовы // Социология науки и технологий. 2011. Т.2. № 3. С.13-30.
3. Кудрявцева Е.И. Когнитивный менеджмент: концептуализация управленческой эффективности. Монография. Петрозаводск, изд-во ПетрГУ, 2013.

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА ДЕСТРУКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА

Вавилина А. В.

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)

В статье рассмотрено влияние экономического кризиса на поведение человека. Дан анализ деструктивного поведения человека в России. Обращено внимание, что девиантное поведение значительной массы населения воплощает сегодня наиболее опасные для страны разрушительные тенденции. Существует и зависимость всех форм

проявления девиации от экономических, социальных, демографических, культурологических и многих других факторов.

Ключевые слова: деструктивное поведение, девиантное поведение.

Influence of socio-economic factors on destructive behavior of the person

Vavilina A.V.

candidate of economics science, associate professor of management and marketing
Saratov State University of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

In article influence of an economic crisis on behavior of the person is considered. The analysis of destructive behavior of the person in Russia is given. The attention is paid that the deviant behavior of considerable mass of the population embodies the destructive tendencies, most dangerous to the country, today. There is also a dependence of all forms of manifestation of deviation on economic, social, demographic, culturological and many other factors.

Key words: destructive behavior, deviant behavior.

Современную социально-экономическую ситуацию нельзя назвать простой. Существует масса прогнозов о негативном влиянии экономического кризиса на поведение человека. Экономические и политические изменения, происходящие в российском обществе, предъявляют новые требования по разработке новых концептуальных подходов и поиска путей обеспечения работоспособности и психического здоровья людей.

В обществе складывается нормативный вакуум и, как его следствие, возрастает уровень деструктивного поведения. Неустойчивость ценностных ориентаций, преобладание индивидуальных интересов над общественными, несоответствие уровня потребностей возможностям их удовлетворения, отсутствие справедливости в распределении труда, учете его результатов, оплате работы подталкивают человека на решение своих проблем деструктивным путем.

Представителями концепций деструктивности в психологической и этологической науках являются З. Фрейд [7], который видит идею агрессии деструктивности (агрессии) в инстинкте смерти, К.Лоренц [7] считает, что человеческая агрессивность заложена в инстинктивных механизмах приспособления человека, способствует выживанию индивида, распределяет отдельных представителей одного вида на соответствующем жизненном пространстве, обеспечивая себя, а также устанавливая определенную социальную иерархию., Б. Скиннер [7], считает, что наука должна заниматься изучением того, какие механизмы стимулируют человеческое поведение и как они могут быть использованы с целью достижения максимального результата, Э. Фромм изучал агрессию и деструктивность главным образом потому, что их проявления

значительны в современном обществе, и это давало ему основание думать о серьезной практической значимости подобного исследования.

В исследованиях деструктивного (девиантного) поведения в России можно выделить несколько этапов.

Первый этап (с конца XIX века до 1930-х гг. XX века) - исследование проблем девиантного поведения осуществлялось в рамках традиционных наук: философии, криминологии, психологии и др. Этот этап можно назвать описательным, поскольку социологическое осмысление девиантного поведения как социального феномена опиралось на теоретико-методологическую основу. Разрабатывались предположения о социальных причинах распространения отклоняющегося поведения. Отечественные исследователи А. А. Герцензон, В. К. Дмитриев, С. Г. Жислин, К. В. Майстрах, С. Моравицкий, Ю. П. Лисицын, С. А. Первушин [4] и другие разработали методики обследования девиантов, а также пути профилактики различных форм социальной патологии.

Второй этап начинается с конца 1950-х годов. Это был период возрождения исследований девиантного поведения. Однако занимались проблемами наркомании не социологи, а психиатры, наркологи, юристы, медики и другие специалисты.

Период перестройки явился следующим этапом роста научного интереса со стороны социологов к теме девиантного поведения.

На современном этапе существует широкий спектр научно-исследовательских работ, посвященных социологии девиантного поведения, но в них преимущественно речь идет о делинквентном поведении людей (В. Бойков, В. Кудрявцев, В. Лунеев, А. Максимов, М. Руткевич, Р. Рывкина и др.) [4]. Одна часть социологов, политологов, криминологов полагает, что современное аномийное состояние общества не более чем издержки переходного периода, свойственные всем трансформирующимся обществам, в частности, восточноевропейским, в которых уже более десяти лет кардинально изменяются социально-экономический уклад, политический строй (Н. Серов, В. Цапф) [6]. Другие рассматривают происходящее с позиций катастрофизма, выделяют определенные социальные параметры, свидетельствующие, по их мнению, о необратимости негативных процессов в обществе, его неотвратимой деградации (Е. Бабосов, В. Локосов) [4].

Нарастание общественных противоречий в результате трансформационных процессов сразу же сказалось на усилении негативных явлений, провоцирующих отклоняющееся поведение, что нашло свое отражение в работах Т. Заславской, М. Шабановой, А. Варбузова, К. Клеман, С. Климова, В. Ядова, И. Василенко и др. При этом слабо изученными остаются формы деструктивного поведения [7].

В современной научной литературе продолжается разработка теоретических проблем изменения моделей поведения в результате

социально-адаптационных процессов (А.Кинсбургский, А.Темницкий, Г. Заиграев, М. Позднякова, Е. Акимкин, Т. Дридзе, Л. Цой, О. Дудченко, А. Мытиль и др.) [7].

Современная Россия находится в состоянии системного кризиса, а, следовательно, общество испытывает рост девиантного поведения. Отклонение, являясь приспособительной реакцией на изменившиеся условия, способствует формированию новых норм.

Политическая активность, с одной стороны, способствует становлению норм демократического общества, а с другой – дает нишу для индивидов, не нашедших себя в других видах деятельности: несостоявшихся функционеров, одиноких бездетных женщин и других "пассионариев" нерыночной ориентации. Зачастую вхождение в политические организации, деятельность которых урегулирована рамками закона и является элементом более или менее равновесной системы взаимосвязей, превращает борьбу в приспособительную форму девиантности. В этом случае члены организации своей неординарной, если смотреть глазами рядового обывателя, деятельностью просто зарабатывают на жизнь, что достаточно подробно описал в свое время М. Вебер [7]. Многие активисты вполне осознают общественную бесперспективность "партий любителей пива", но упорно следуют двойной морали столь укоренившейся в прошлые десятилетия.

Насильственная преступность, захватившая страну, формирует криминальные нормы поведения. В условиях массовой безнаказанности уголовных правонарушений население отчетливо осознает личную опасность какого-либо противодействия или открытого осуждения беспредела. Обыденность насильственной преступности, в том числе заказных убийств, делает ее по общему количеству сопоставимой с масштабами массовых репрессий тоталитарного прошлого.

Приспособительная девиантность. Одной из ее форм является работа по совместительству. Населению она дает возможность поправить бюджет семьи, проявить свой творческий потенциал, увеличить круг общения и прочее. Государство при этом может более эффективно обеспечить перераспределение трудовых ресурсов. Однако при общем низком уровне зарплаты совместительство неизбежно превращается в потогонную систему с сомнительным качеством труда. Нормой становится стремление "отбыть", "отметиться". Исподволь формируется психологический релятивизм, установка "скорее прожить", пока не стало еще хуже. Следствием оказывается мораль временщика не только по отношению к обществу, но и к семье, детям, самому себе.

Воровство как приспособительная девиация стало тотальным и психологически оправданным в эпоху массовых невыплат зарплат, за которыми скрывается фактически полубесплатный труд. Самим вернуть себе то, что недодали, и в той форме, которая доступна, – есть элемент

инициативы и самостоятельности, но ведет ли это к становлению новых продуктивных моральных норм.

Р. Мертон в одной из своих работ отмечает, что если девианты преуспевают и на них не налагается никаких санкций, то девиация становится объектом подражания. Таким образом, отклонение распространяется еще более широко. Воровством в нашей стране пронизана вся социальная пирамида. Если у ее основания кражи выполняют функцию социального амортизатора, смягчающего напряженность и сдерживающего более разрушительные способы поведения, то наверху статусной иерархии финансовые махинации, по существу, то же воровство, но в более крупных размерах и в более "цивилизованных" формах, можно рассматривать как профанирование декларируемых преобразований. В названной ситуации воровство превращается в фактически сложившуюся норму поведения для значительной части сограждан.

Пассивные формы девиантного поведения, вероятно, удобны для тех политических режимов, которые не способны изменить ситуацию к лучшему, поскольку властям всегда предпочтительнее иметь "кутежи, чем мятежи", на подведомственной территории.

Употребление населением России веществ, облегчающих наступление грез, иллюзий, виртуальных состояний психики и т. п., имеет тенденцию к увеличению. Мало того, растет количество крайних форм ухода из жизни – суицид.

Пассивные формы девиантности еще меньше связаны со становлением новых жизнеспособных норм социального взаимодействия.

Таким образом, в настоящее время под действием массовой девиантности если и вырабатываются новые социальные нормы, то они являются жизнеспособными применительно лишь к кризисному обществу.

Конечно, российское общество не может долго оставаться в таком положении. Девиантное поведение значительной массы населения воплощает сегодня наиболее опасные для страны разрушительные тенденции.

Существует и зависимость всех форм проявления девиации от экономических, социальных, демографических, культурологических и многих других факторов. Особую остроту эта проблема приобрела сегодня в нашей стране, где все сферы общественной жизни претерпевают серьезные изменения, происходит девальвация прежних норм поведения. Устоявшиеся способы деятельности не приносят желаемых результатов. Рассогласование между ожидаемым и реальностью повышает напряженность в обществе и готовность человека изменить модель своего поведения, выйти за пределы сложившейся нормы. В условиях острой социально-экономической ситуации существенные изменения претерпевают и сами нормы. Зачастую отключаются культурные ограничители, ослабевает вся система социального контроля.

Следует различать два вида девиантного поведения: созидательной и разрушительной направленности.

Девиантное поведение деструктивной направленности – совершение человеком или группой людей социальных действий, отклоняющихся от доминирующих в социуме (отдельной социальной группе, страте) социокультурных ожиданий и норм, общепринятых правил выполнения социальных ролей, влекущих за собой сдерживание темпов развития общества: разрушение энергетического потенциала отдельных личностей и общества в целом. Разрушительную (асоциальную) девиацию нельзя отождествлять только с преступностью. Преступность – поведение, уголовно наказуемое, запрещенное законом, и является лишь одной из форм данного вида девиантного поведения.

Каждая девиация содержит в себе разрушительное и созидательное начала, для процесса социальной эволюции важно, какой компонент преобладает. Позитивными девиациями являются тогда, когда способствуют прогрессу системы, повышают уровень ее организованности, помогают преодолеть устаревшие, консервативные или даже реакционные стандарты поведения. Границы между позитивной и негативными формами девиантного поведения подвижны во времени и социальном пространстве. Созидательная девиация должна рассматриваться как совершенно нормальное явление в жизни любого общества, т.к. даже самый совершенный закон не в состоянии учесть всего многообразия житейских ситуаций. Степень совершенства закона относительна, поскольку общество изменчиво.

В случае, если тот или иной вид девиации приобретает устойчивый характер, становится нормой поведения для многих людей, общество обязано пересмотреть принципы, стимулирующие «нарушение правил» или провести переоценку социальных норм. В последнем случае поведение, которое считалось девиантным, оценивается как новая норма. Для того чтобы деструктивная девиация не получала широкого распространения, необходимо:

- а) расширять доступ к законным способам достижения успеха и продвижения по социальной лестнице;
- б) соблюдать социальное равенство перед законом;
- в) постоянно совершенствовать само законодательство, приводить его в соответствие с новыми социальными реалиями;
- г) стремиться к адекватности преступления и наказания.

Все это в совокупности позволит снизить социальное напряжение в обществе, уменьшить его криминализацию. Только при выполнении вышеперечисленных требований общество имеет право называться правовым и демократичным.

Деструктивное поведение, определение которого базируется на отсутствии внимания и поддержки, можно предотвратить таким же

способом. Поддерживая человека, укрепляя его решимость, поощряя его за успехи, давая полезные советы и помогая извлекать уроки из неудач, можно научить его подходить к решению конфликтов и проблем конструктивно.

Деструктивное поведение человека современных российских предприятий формируется на основе аномии и отчуждения (от собственности, власти, безопасности, духовной сферы), носящих в России специфический характер. Это своеобразие объясняется происходящими в России трансформациями, затрагивающими социальные структуры, нормы, ценности, приводящие к культурному расколу общества, социальным травмам, усиливающими социальную дифференциацию и расслоение людей, снижающими их уровень жизни и возможности удовлетворять свои растущие потребности. Деструктивное поведение представляет собой выход работников за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок, приводящих к нарушению равновесного состояния, снижению эффективности функционирования и развития любой социальной системы: общества, организации, человека, возникающих из-за дисбаланса в институциональной среде.

Проблема согласия и координации в современном российском обществе заключается не столько в достижении равновесия между спросом и предложением, обеспечиваемого конкурентным рынком, сколько в гармоничном согласовании ожиданий людей и стимулированием на этой основе экономических действий, сочетающих рациональность с моралью и не позволяющих формировать и воспроизводить деструктивные формы поведения. Общий моральный фон, создаваемый институциональной средой (государством в целом), во многом определяет характер рекомендуемого поведения и его направленность, задает его типичность, определяет предсказуемость поведения экономических субъектов как партнеров.

Баланс между стимулами и вкладами трудового поведения оценивается индивидуальной удовлетворенностью работников, как в целом работой, так и различными сторонами социально-трудового процессе: зарплатой, состоянием оборудования, отношениями в коллективе и т.д. Неудовлетворенность служит импульсом к поисковому поведению: работник, будучи неудовлетворенным, осуществляет либо поиск другого места работы, либо демонстрирует различные формы деструктивного поведения.

Социальные трансформации, происходящие в России, несмотря на некоторую стабилизацию обстановки, создают условия для мотивации людей на обеспечение минимума возможностей для физического выживания в большей степени, чем на самореализацию. Для многих заработная плата на тех должностях, на которые они реально могут устроиться, и на которых работают в настоящее время, часто оказывается

ниже прожиточного минимума. В результате трудящиеся вынуждены формировать различные поведенческие стратегии, в том числе и деструктивные. Работа за чрезмерно низкую оплату является основным источником деструктивного поведения в труде.

Проводимые в России политические и экономические реформы инициировали трансформационные процессы, результатом которых явились изменения социальной структуры и сознания, социальные травмы, провоцирующие различные формы аномии и отчуждения в поведении людей (отчуждения от собственности, власти, безопасности, духовной сферы). Одной из форм девиантного поведения является деструктивное поведение, понимаемое нами как выход работников за пределы статусно-ролевых предписаний, сопровождающихся нарушением норм и правил.

Основной интерес представляют различные формы деструктивного поведения на предприятиях, ликвидация которых несомненно будет способствовать как экономическому росту, стабильности общества, его развитию, так и благосостоянию населения, удовлетворению необходимых для современного человека потребностей. Деструктивное поведение зависит, с одной стороны, от формальной стороны трудовых отношений: организации труда, подведению его результатов, использования принципа справедливости в начислении заработной платы, эффективности системы стимулирования, состояния оборудования и т.д., а, с другой стороны, от неформальных межличностных отношений — между работниками коллектива, между работником и коллективом, между работником и руководителем, между коллективом и руководством. Основными тенденциями в сфере деструктивности поведения на базе неформальных отношений являются: отсутствие солидарности в коллективах, демонстрация руководителями примеров деструктивного поведения, рост нарушения трудовой дисциплины и т.д.

Возникновение и развитие деструктивизма в поведении людей объясняется не столько классовым антагонизмом и существованием частной собственности, сколько наличием в обществе людей с культурной позицией оппортунизма, пренебрегающих общественными интересами и ориентирующихся только на собственные цели и интересы.

Деструктивное поведение в организации возникает в результате использования руководителями не адекватных современной общественной ситуации моделей отношений с подчиненными. Только в том случае, когда работники являются не элементами экономической деятельности, а полноправными членами коллектива, которых признают таковыми, когда материальные ценности не являются единственным мотиватором деятельности работников, но когда учитывается вся палитра потребностей современного работника, на предприятии резко сокращаются примеры деструктивного поведения. Несмотря на значимость деятельности по управлению организационным поведением, многие руководители не

только не придают значение появлению отклонений в трудовом поведении в сторону деструктивности, но и демонстрируют различные формы подобного поведения.

Библиографический список

1. Джерелиевская М. А. Установки коммуникативного поведения: диагностика и прогноз в конкретных ситуациях. М.: Смысл, 2000. 191с.
2. Змановская Е. В. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения): Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2003. 288с.
3. Иванов С. П. Мир личности: контуры и реальность. М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 1999. 160 с.
4. Клейберг Ю. А. Девиантное поведение в вопросах и ответах: учебное пособие для вузов. М.: Московский психолого-социальный институт, 2006. 304с.
5. Сидоров Н. Р. Психология девиантного поведения: новый взгляд// Вестник практической психологии образования. 2008. №2. с. 47 – 51.
6. Сидоров Н. Р. Психологические предпосылки девиантного поведения// Вестник практической психологии образования. 2009. №2. с. 68 – 72.
7. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности http://lib100.com/book/anatomiya_destruktivnosti.html (дата просмотра материала в Интернет: 10.05.2014).

ПРОБЛЕМА ВЛИЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Волков А.А.

доктор психологических наук, профессор
Северо-Кавказский федеральный университет (Ставрополь, Россия)
volkoffss@yandex.ru

Осуществлен теоретический анализ проблемы личностных трансформаций и деформаций, обусловленных профессиональной деятельностью у сотрудников полиции. Личностные трансформации предлагается изучать не только с позиции регрессии и негативных изменений, но и понять, как в профессиональном контексте личность становится более устойчивой, целеустремленной и самореализованной.

Ключевые слова: личностная трансформация, ценностные ориентации, профессиональная самореализация.

The problem of the influence of professional activities on the personal characteristics of police officers

Volkov A.A.

Doctor of Psychology, Professor
North Caucasian Federal University (Stavropol, Russia)

Carried out a theoretical analysis of the problem of personal transformations and deformations caused by occupational activities of police officers. Personal transformation is

invited to consider not only the position of the regression and negative changes, but also to understand how, in the professional context, the personality becomes more stable, goal-oriented and self-fulfilled.

Keywords: personal transformation, value orientations, and professional self-realization.

В настоящее время проблема развития и использования человеческого потенциала рассматривается в новом аспекте. Более высокие требования предъявляются к самостоятельности, креативности, инициативности и предприимчивости человека во всех сферах жизни, что вызвано происходящими в обществе изменениями. Человек входит в жизненный мир, картина которого меняется чрезвычайно быстро. В границах жизни одного поколения глубоко преобразуются экономика и технологии, политические приоритеты, социокультурные отношения и мировоззренческие устои. Однако стремительная динамика социально-экономической ситуации множит и обостряет разнообразные кризисные явления, которые проникают в различные жизненные контексты (семейные, референтные, профессиональные), обостряя внутренние противоречия между личностью и внешним окружением, порождая личностные трансформации. Проблема влияния профессиональной деятельности на личностные особенности профессионала на различных этапах приобретает новые трактовки. Как показывают исследования, каждая профессия предъявляет к личности свои требования (А.С. Гусева, А.А. Деркач, С.Т. Джанерьян, П.Н. Ермаков, Э.Ф. Зеер, А.Д. Кибанов, И.Б. Котова, Е.А. Могилевкин, Т.П. Скрипкина), тем более объемные и настоятельные, чем сложнее и ответственнее ее содержание, чем в большей степени сама специфика этой деятельности зависит от социально-экономической и политической ситуации в обществе. В то же время сама профессиональная деятельность, будучи значимой для человека, оказывает заметное влияние на его ценностные ориентиры, смысложизненные установки, мотивы деятельности (И.В. Абакумова, К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, С.Т. Джанерьян, А.И. Донцов, П.Н. Ермаков, Ю.М. Забродин, Е.А. Климов, В.Б. Ольшанский, А.В. Петровский, А.А. Реан, З.И. Рябикина, В.И. Слободчиков, В.В. Столин, В.Д. Шадриков, Д.И. Фельдштейн, М.С. Яницкий).

Особый интерес у психологов и специалистов кадровых служб вызывают проблемы личностных трансформаций и деформаций, обусловленных профессиональной деятельностью. При всем многообразии работ в этой отрасли, до настоящего времени наблюдается дискретность и эклектизм в трактовке самих базовых понятий проблемы. Так, категория «личностные трансформации» чаще всего трактуется или с позиций деструктивных изменений (например, аддикции, стресс, нарциссизм), или реабилитационно-коррекционных. Заметный интерес данная категория

получила в рамках деятельностно-смыслового подхода (А.Г. Асмолов), который в последние годы инициировал переосмысление многих категорий современной психологической науки в методологически новой интерпретации. «Наиболее полную позитивную трактовку этот термин получает в горизонте феномена темпоральности, который отличается от линейного, дискретного физического времени и представляет собой превращение структуры, формации личности (в том числе, смысловой) из одной формы существования в другую форму существования посредством преобразующей, превращающей транзитной работы» (М.Ш. Магомед-Эминов). Это определение позволяет выйти на новые направления в исследовании личностных изменений в различных профессиональных контекстах, не только рассмотреть личностные трансформации с позиции регрессии и негативных изменений, но и понять, как в профессиональном контексте личность становится более устойчивой, целеустремленной и самореализованной. Данный подход позволяет осуществить анализ ценностно-смыслового содержания профессиональной деятельности и динамических составляющих ее мотивации, выявить специфические особенности смысловой сферы личности именно в профессиональном контексте, с позиции позитивных приобретений и негативных утрат. При этом ценностно-смысловое содержание профессиональной деятельности наиболее отчетливо проявляется в самореализации, в качестве важнейшего показателя которой в данной работе мы рассматривали «меру удовлетворенности человека процессом своего труда» (Р.А. Зобов, В.Н. Келасьев).

Особый раздел современных антропоцентрических наук (А.В. Буданов, Т.А. Жалагина, В.И. Степаненко, Т.А. Хагуров, В.А. Ядов), но, прежде всего, психологии (Б.Г. Бовин, С.Е. Борисова, О.А. Елдышова, А.И. Китов, А.К. Маркова, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронов, Д.О. Трунов), связан с изучением личностных деформаций и изменений в тех профессиях, которые в наибольшей степени ориентированы на непосредственное поддержание стабильности и безопасности в обществе, направлены на обеспечение правопорядка, безопасности граждан и их имущества, особенно на «конфликтных» и «постконфликтных» территориях нашей страны (Марьин М.И., Касперивич Ю.Г.). Особое место занимают междисциплинарные исследования, проводимые юридической психологией, принадлежащей сразу двум наукам – психологии и праву, совершаемые на ее стыках с другими направлениями психологии: правовой педагогики и психопедагогики (А.М. Столяренко, И.Б. Пономарев, В.П. Трубочкин и др.), юридической лингвистики и психолингвистики (В.И. Батов, В.П. Белянин, В.П. Морозов, И.М. Резниченко и др.), судебной психологии и психиатрии (А.С. Андреев, Ю.М. Антонян, С.Г. Бецков, С.Н. Боков, А.О. Бухановский, Н.В. Дворянчиков, И.А. Кудрявцев, О.Ю. Михайлова, Б.В. Шостакович и др.).

В настоящее время накоплен огромный материал, посвященный проблемам совершенствования профессиональной деятельности специалистов правоохранительных органов и иных государственных структур, связанных с охраной правопорядка (В.С. Агеев, П.П. Баранов, С.П. Безносков, В.Л. Васильев, А.А. Деркач, О.Ю. Михайлова, А.И. Папкин, В.М. Поздняков, А.М. Столяренко, А.Р. Ратинов, В.Ю. Рыбников). Проблеме выявления нежелательных трансформаций смысло-жизненных ориентаций личности посвящены работы В.И. Деева и А.Н. Смелова. А.Н. Шатохин выделил такие признаки ценностных деформаций, как «обезличивание» сотрудников ОВД, социальное иждивенчество и пассивность, острое ощущение вражды к себе со стороны населения, оценка собственной профессии как мало престижной, отношения конкуренции, антипатия к представителям другим служб милиции; В.Ф. Робозеров в качестве одного из признаков профессиональной деформации сотрудников ОВД приводит феномен социально-психологической субъективной переоценки сотрудниками милиции своей социальной роли, а А.Н. Роша предлагает называть это явление «профессиональным эгоизмом». Однако до настоящего времени нет целостного исследования личностных трансформаций, связанных с особенностями правоохранительной деятельности с точки зрения деятельностно-смыслового подхода.

Несмотря на очевидный общественный и научный интерес к повышению профессиональной компетентности сотрудников полиции, представляются особенно важными психологические исследования по изучению личностных трансформаций у рядового и начальствующего состава полиции общественной безопасности, поскольку именно они являются трансляторами и непосредственными исполнителями норм правового взаимодействия гражданина и государства. Их профессиональная деятельность существенно отличается от деятельности в иных силовых структурах по многим основным показателям (А.М. Столяренко, И.Б. Пономарев, В.П. Трубочкин). От того, насколько профессионально, грамотно они осуществляют порученные им обязанности, непосредственно взаимодействуют с населением, во многом зависят реальный практический успех правоохранительных органов в целом, позитивный имидж сотрудников милиции, вера населения в то, что они действительно выполняют миссию, возложенную на них государством.

В решениях МВД РФ и других документах неоднократно отмечалась необходимость повышать уровень профессиональной подготовки личного состава органов внутренних дел, особенно в свете государственных приоритетов. Нарастающая сложность задач общественной, экономической и социальной жизни, с одной стороны, и возросшие требования к эффективности деятельности, с другой, повышают роль

выполнения этих указаний, а также научного изучения проблемы целостного пролонгированного исследования личностных трансформаций сотрудников МВД на различных уровнях профессиональной самореализации. Многие авторы рассматривают самореализацию как ценностно-мотивационный компонент структуры личности (К.А. Абульханова-Славская, Н.А. Аминов, А.А. Бодалев, В.А. Бодров, Е.И. Головаха, К.М. Гуревич, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьмина, А.П. Чернышов и др.). Данные проблемы активно исследуются Санкт-Петербургской школой психологии (М.Б. Березин, И.Б. Дерманова, Л.А. Коростылева, Н.Е. Кравченко, Ю.Н. Кулюткин, А.А. Реан, Л.А. Рудкевич, Е.Ф. Рыбалко, О.С. Советова, Е.И. Степанова и др.). Наряду с тем, что термин «самореализация» нередко используется авторами, в справочной литературе его дефиниции отсутствуют, в том числе и в большой советской энциклопедии и в словарях русского языка, отмечает Л.А. Коростылева (1997). Термин «самореализация» (self-realisation) впервые приводится в словаре по философии и психологии издания 1902 года в Лондоне. Там дано такое трактование: «Самореализация — осуществление возможностей «Я». Л.А. Коростылева рассуждает далее, что наиболее близко к понятию «самореализация» понятие «самоосуществление». При этом «самоосуществление» в зарубежных словарях трактуется как свершившийся результат самореализации. Именно самореализацию возможно рассматривать как личностное образование, которое в наибольшей степени отражает специфику влияния профессионального контекста на личностные трансформации.

Противоречие, возникшее между социальным заказом государства по подготовке сотрудников полиции общественной безопасности высокой профессиональной квалификации, свободных от целевых установок коррумпированного сознания, и реальный дефицит целостных исследований по выявлению личностных трансформаций тех, кто непосредственно работает в этой отрасли, определило данную проблему — не просто определить те изменения, которые свойственны каждому человеку, живущему в современных условиях и при динамически меняющихся смысложизненных ориентирах, но выявить и проанализировать те базовые трансформации ценностно-смысловой сферы сотрудников МВД, которые становятся психологическим барьером в их успешной профессиональной самореализации, существенным и значимым препятствием на пути исполнения их профессионального долга.

ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЯВЛЕНИЙ: АТОМИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Глухова О.Е.

доктор физико-математических наук

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

glukhovaoe@info.sgu.ru

Предлагается новый подход для предсказательного моделирования психологических явлений и процессов, возникающих внутри социальной группы. Теоретическую основу подхода составляет физико-математическая концепция атомистического моделирования. Согласно нашей модели человеческое общество рассматриваются как квантовые системы. Человек с позиции данной системы является квантом – минимальной единицей рассматриваемой социально-психологической структуры.

Ключевые слова: атомистическое моделирование, прогностическая модель, комфортность взаимоотношений между членами социальной группы

Predictive modeling of psychological phenomena: the atomic approach

Glukhova O.E.

Saratov State University (Saratov, Russia)

In this study, we propose a new approach for predictive modeling of psychological phenomena and processes occurring within a social group. The theoretical basis of the approach of physical and mathematical conception of atomistic simulations. According to this concept of human society as a whole, as well as some of its classes are seen as quantum systems. The person of the system is a quantum particle – the smallest unit considered the social and psychological structure.

Keywords: atomistic modeling, predictive model, the comfort of the relationship between the members of a social group

Впервые методы и подходы математического моделирования стали использоваться в социологии и психологии еще в конце XIX века, а в середине XX века уже вошли в широкое употребление. Предпосылками к активному внедрению математического моделирования для описания закономерностей социальных систем и процессов послужили появление электронно-вычислительных средств и широкое распространение социологических и психологических исследований. При построении математических моделей в социологии нужно руководствоваться, как общими принципами математического моделирования, так и особенностями исследуемой проблемы и спецификой применяемого математического аппарата. Среди наиболее востребованных классических математических моделей, используемых в психологии можно выделить следующие классы:

- модели на основе многомерных дифференциальных уравнений [1];

- модели на основе разностных уравнений [2];
- модели на основе стохастических дифференциальных уравнений Ланжевена и Ито-Стратановича [3];
- модели на основе математического аппарата клеточных автоматов [4];
- модели на основе математического аппарата теории катастроф [5];
- модели на основе теории самоорганизованной критичности [6];
- модели на основе анализа систем с хаосом и реконструкции устойчивых состояний по временным рядам [7].

В тоже время каноны, по которым строятся математические модели социальных систем и психологических процессов, могут существенно отличаться от базовых принципов построения моделей, используемых в естественных науках. Причиной этому служит тот факт, что для социальных объектов не всегда можно подобрать зависимости и закономерности, позволяющие связать характеристики всей системы с индивидуальными характеристиками составляющих ее элементов, а также механизмами их взаимодействия.

На сегодняшний день одним из перспективных направлений в моделировании социальных систем и психологических процессов является мультиагентный подход [8]. Особенностью данного подхода является возможность исследования свойств социальной системы с учетом характеристик всех ее составных частей и механизмов их взаимодействия. Концептуальная основа подхода состоит в замене реальных объектов социальной системы с присущим им набором свойств компьютерными аналогами – агентами, взаимодействующими в виртуальной среде между собой и с окружением по тем же законам, что и в реальной системе.

Тем не менее, проведенный критический анализ существующих научных работ, посвященных использованию математического моделирования для описания психологических явлений в социальной среде, показал, что ни один из применяемых подходов не позволяет прогнозировать возможные изменения в поведении какой-либо социальной группы в различные моменты времени с учетом оказываемого на нее влияния внешних факторов. Необходима математическая модель, позволяющая проводить полную аналогию между выборочными психологическими категориями и общепринятыми физико-математическими понятиями. Тогда в руках исследователей будет сосредоточен новый эффективный инструмент, позволяющий не только описывать поведенческий шаблон в каждой отдельной взятой социальной группе, но и прогнозировать возможные изменения внутри группы, вызванные определенным внешним фактором.

В рамках данного исследования предлагается новый подход для предсказательного моделирования психологических явлений и процессов, возникающих внутри социальной группы. Теоретическую основу подхода

составляет физико-математическая концепция атомистического моделирования [9]. Согласно данной концепции человеческое общество в целом, также как и отдельные его классы, рассматриваются как квантовые системы. Человек с позиции данной системы является квантом – минимальной единицей рассматриваемой социально-психологической структурой. Взаимоотношение двух любых людей в обществе можно описать подобно взаимодействию двух нейтральных атомов или молекул. В рамках выбранного подхода можно выделить 3 наиболее вероятных варианта развития взаимоотношений между людьми внутри любой социальной группы: 1) степень взаимоотношений в данный момент времени полностью устраивает обе стороны; 2) у взаимодействующих сторон есть желание сблизиться; 3) у взаимодействующих сторон есть желание отдалиться. Каждый из членов социальной группы обладает своей энергией. Поэтому степень комфорта во взаимоотношениях между людьми в группе регламентируется величиной потенциальной энергии взаимодействия, зависящей от степени сближения между взаимодействующими объектами. При этом на каждом из этапов изменения степени взаимоотношений между взаимодействующими объектами должен выполняться закон сохранения полной энергии системы для поддержания целостности и нормального рабочего режима рассматриваемой социальной группы. Первый тип взаимоотношений отвечает случаю возникновению первых контактов между незнакомыми людьми в коллективе, когда информация отсутствует, и психология отношений строится на интуитивном уровне. Далее, с ростом получаемой информации друг о друге между взаимодействующими объектами начинает происходить их постепенное сближение по какому-либо признаку. Этот процесс относится ко второму типу развития взаимоотношений. Признак сходимости объектов может изменяться в зависимости от того, как протекает взаимодействие между индивидами на каждом из этапов сближения. При дальнейшем сближении объектов энергия взаимодействия объектов достигает по абсолютной величине максимума, а на графике зависимости энергии от расстояния система переходит в потенциальный минимум. То есть, достигнута та точка взаимодействия, когда взаимоотношение между людьми протекает наиболее комфортно. В этом состоянии без внешних воздействий система может пребывать сколь угодно долго. В результате резкого роста энергии системы, вызванного еще большим сближением взаимодействующих объектов, между ними начинает возникать отталкивание. Такой поведенческий шаблон относится к третьему типу взаимодействий между объектами.

Таким образом, по итогам исследований энергии квантовой системы в зависимости от принятых управляющих параметров (степень комфорта, признак сходимости объектов) строится многомерная энергетическая

поверхность, характеризующаяся многоамным потенциалом. Этот потенциал позволяет нам говорить о наличии многих равновесных состояний, каждое из которых с определенной степенью вероятности может занимать исследуемая квантовая система, характеризующаяся своей строго определенной степенью комфортности взаимоотношений между членами социальной группы. Выбор управляющих параметров подбирается индивидуально в зависимости от индивидуальных особенностей членов социальной группы.

Библиографический список

1. Малинецкий Г.Г. Хаос, структуры, вычислительный эксперимент. М.: Либроком, 2009. 312 с
2. Дмитриев А.С., Старков С.О., Широков М.Е. Синхронизация ансамблей связанных отображений // Известия вузов. Прикладная нелинейная динамика. 1996. Т. 4. № 4–5. С. 40.
3. Хакен Г. Синергетика. Иерархия неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах. М.: Мир, 1985.
4. Малинецкий Г.Г., Степанов М.Е. Применение клеточных автоматов для моделирования движения группы людей // Журнал вычисл. матем. и матем. физ., 2004, том 44, № 11, С. 2094–2098
5. Алексеев Ю.К., Сухоруков А.П. Введение в теорию катастроф. М.: Изд-во МГУ, 2000
6. Подлазов А.В. Парадигма самоорганизованной критичности // Препринт ИПМ им. М.В. Келдыша РАН. № 86. 1995.
7. Ахромеева Т.С. и др. Синергетика и сетевая реальность // Препринты ИПМ им. М.В.Келдыша. 2013. № 34.
8. Губанов Д.А., Чхартишвили А.Г. Концептуальный подход к анализу онлайн-социальных сетей // Управление большими системами: сборник трудов. 2013. Выпуск № 45. С.222-236.
9. Глухова О.Е. Изучение механических свойств углеродных нанотрубок стручкового типа на молекулярно-механической модели// Физика волновых процессов и радиотехнические системы. 2009. Т.12. № 1. С.69-75.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИИ БУХГАЛТЕРА

Голубниченко М. В.

кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и кредита
Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)

В статье показано возрастание в современных условиях роли субъективного фактора, профессионального суждения бухгалтера в процессе принятия решений при формировании бухгалтерской информации. Рассматриваются психологические особенности личности бухгалтера во взаимосвязи с различными психологическими типами личности и видами темперамента.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, бухгалтер, профессиональное суждение бухгалтера, психологические типы личности, типы темперамента.

Процесс создания и использования учетной информации во многом зависит от психологических особенностей лиц, задействованных в нем, в частности от психологических особенностей личности бухгалтера.

Бухгалтерский учет является прикладной конкретно-экономической наукой. В таких науках большую роль без сомнения играет человеческий фактор. Специалисты в сфере бухгалтерского учета занимаются организацией учета, формированием информации о хозяйственной деятельности предприятия, осуществлением контроля за финансово-хозяйственной деятельностью. Пользователи бухгалтерской информации (внутренние или внешние) могут иметь прямой или косвенный финансовый интерес к формируемой бухгалтерской отчетности, и каждый из них ожидает от предоставленных ему отчетных данных той информации, которая интересна именно ему. Процесс отбора данных, включения их в отчетность осуществляется именно бухгалтером.

В настоящее время в теории и практике бухгалтерского учета все больше внимания уделяется психологическим особенностям личности бухгалтера. Это связано с возрастанием значения субъективного фактора, профессионального суждения бухгалтера в процессе принятия решений при формировании бухгалтерской информации. Перед работодателем встает задача отбора персонала с таким набором профессиональных качеств и психологических особенностей, который мог бы эффективно выполнять бухгалтерскую работу.

Необходимые профессиональные качества для бухгалтера – это знание бухгалтерского учета, налогового законодательства, умение пользоваться современными техническими и программными средствами, склонность к работе с цифрами, способность к анализу, компиляции информации, эмоционально-психическая устойчивость, внимательность, аккуратность, усидчивость, терпеливость, ответственность, организованность, педантизм в работе. Такие требования вправе предъявлять работодатель к человеку, претендующему на должность бухгалтера. Стоит рассматривать проблему и с позиции выделения психологических типов личности, поскольку принадлежность бухгалтера к тому или иному типу может накладывать отпечаток на бухгалтерскую работу.

Существуют различные психологические типы личности, которые рассматривают в своих трудах такие ученые, как К. Юнг, И. Бриггс-Майерс, А. Маслоу и другие. Широко известна концепция К. Юнга [1, с.8], описывающая две направленности личности: экстраверсию и интроверсию. Обе направленности присутствуют в человеке одновременно и одна из них преобладает над другой. Экстраверты характеризуются подвижностью, общительностью, способностью легко устанавливать контакт с окружающими людьми. Интроверты, напротив, стремятся к уединению, погружены в свой внутренний мир. Эта типология была расширена

К.Юнгом путем добавления психологических функций: мышление, ощущение, чувство, интуиция. Мышление и чувство К. Юнг относит к рациональным функциям: то есть мыслящий тип стремится к построению рациональных суждений, чувствующий – к вынесению суждений о том, является ли полученный опыт приятным или неприятным. Ощущение и интуиция – иррациональные функции, по мнению К. Юнга. Так, интуитивный тип полагается на предчувствия, ощущающий – на ощущения от стимулов из окружающего мира (вкусы, запахи и т.п.).

Среди бухгалтеров встречаются как экстраверты, так и интроверты, но поскольку эту профессию отличают невысокий уровень общения с людьми, постоянная работа с документами и цифрами, то предпочтительнее для этой должности, на наш взгляд, человек – интроверт, причем с преобладающей психологической функцией «мышление», придающей ему рассудительность, способность и стремление к анализу, что так необходимо в бухгалтерской работе.

Для экстравертов свойственны активная социальная жизнь, воздействия на окружающий мир, поэтому им больше подходят такие профессии, как менеджер по продажам, рекламе, рекрутер, администратор, и в меньшей степени профессия «бухгалтер».

Интерес представляет также концепция И. П. Павлова [2, с.74], рассматривающая четыре типа нервной системы, каждому из которых соответствует свой темперамент: сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик. Само понятие темперамент определяется как «совокупность телесных и психических особенностей людей, проявляющихся, главным образом, различиями в степени восприимчивости, силе чувствований, активности» [3, с.669]. Рассматривая эти типы темперамента применительно к профессии бухгалтера, можно выделить наличие связи между ними. Так, например, сангвиник – человек с повышенной реактивностью – ответной реакцией на внешние воздействия (например, замечания руководства, коллег), а также высокой активностью при достижении намеченных целей. Для него характерны гибкость ума, способность быстро включаться в работу, изменчивость настроения, зачастую это – экстраверт. Сложности при осуществлении бухгалтерской деятельности будут возникать, поскольку она требует усидчивости, скрупулезной внимательности, постоянного самоконтроля. Холерику свойственна высокая реактивность, которая преобладает над активностью, в связи с чем могут проявляться нетерпеливость, вспыльчивость, чаще это экстраверт. Для флегматика характерны высокая активность, преобладающая над реактивностью, терпеливость, самообладание, чаще это интроверт. Данный тип темперамента, на наш взгляд, наиболее предпочтителен для человека профессии «бухгалтер». Меланхолику присущи высокая чувствительность, неуверенность, низкая активность, это – интроверт.

Тип темперамента, конечно, не влияет на способности человека: способным может быть человек с любым типом темперамента, но определенные задачи легче решаются человеком одного типа, чем другого.

Профессия бухгалтер сопряжена с постоянными стрессами, возникающими вследствие общения с руководством, коллективом, представителями контролирующих органов. Так, при общении с руководством могут возникать разногласия относительно отражения данных в документах и отчетности. Поскольку бухгалтер – лицо нанятое на работу, работодателем теоретически и практически может быть навязано рискованное решение. Кроме того ошибки в расчетах, допущенные самим бухгалтером, могут привести к неадекватному отражению данных в отчетности. Стресс возникает также при взаимодействии с представителями контролирующих органов в связи со страхом перед возможной проверкой, страхом от того, что при проверке бухгалтерской документации и отчетности могут быть выявлены нарушения законодательства, что может привести к снижению степени доверия руководителя к бухгалтеру. Стресс бухгалтер может испытывать из-за необходимости постоянно соблюдать и отслеживать сроки сдачи в контролирующие органы финансовой и налоговой отчетности, так как несвоевременная подача деклараций может привести к штрафным санкциям и даже судебным разбирательствам. Такие страхи в меньшей степени касаются работников, которые досконально знают учет и работают в соответствии с требованиями нормативных документов. Взаимоотношения бухгалтера с трудовым коллективом часто могут сопровождаться конфликтами, например, из-за несвоевременной сдачи документов подотчетными лицами в бухгалтерию, требований разъяснений причин недоплаты работникам. У человека с темпераментом холерика будут сложности на такой работе, поскольку присущая ему сильная эмоциональная реакция на внешние воздействия будет отрицательно сказываться на нервной системе. Флегматику с высоким уровнем самообладания будет проще избегать сильных стрессов.

На практике часто у трудового коллектива складывается настороженное отношение к бухгалтерии как к особой «касте» в организации, вырабатывается страх перед кабинетом главного бухгалтера, присутствует настрой на сложности в решении рабочих вопросов с бухгалтерией. Можно выделить ряд причин неустойчивости нервной системы бухгалтера: это объективные причины – недостаточно высокий уровень понимания нормативных документов, знания учета, а также субъективные – связанные с личными проблемами. Должность главного бухгалтера и рядового бухгалтера чаще занимают женщины, на плечи которых ложится груз семейных, личных проблем, что не может не сказываться отрицательно на работе. Компенсация этих проблем происходит за счет мелких конфликтов с трудовым коллективом,

например, это может быть грубость, создание различных препон работникам других сфер деятельности организации в виде задержки подписи документов, необходимых для отгрузки продукции, затруднения получения депонированных сумм заработной платы и т. д. Бухгалтеру следует осознавать собственные проблемы и не перекладывать их на работу.

С одной стороны, вся деятельность бухгалтера строго регламентирована нормативными документами, с другой стороны – его труд носит творческий характер. Это проявляется в свободе выбора способов учета, вариантов представления отчетности. Так, в соответствии с п.7 ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» предприятием «осуществляется выбор одного способа из нескольких, допускаемых законодательством Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами по бухгалтерскому учету. Если по конкретному вопросу в нормативных правовых актах не установлены способы ведения бухгалтерского учета, то при формировании учетной политики осуществляется разработка организацией соответствующего способа, исходя из настоящего и иных положений по бухгалтерскому учету, а также Международных стандартов финансовой отчетности» [4]. То есть бухгалтер должен самостоятельно принять решение, какие методы оценки, амортизации основных средств, нематериальных активов, оценки себестоимости материалов выбрать, какие формы документации следует самостоятельно разрабатывать, в каких случаях использовать унифицированные формы. Следовательно, понятие объективности отчетных данных не точно из-за присутствия личности бухгалтера, ее психологических особенностей, причем это связано не с преднамеренной фальсификацией данных, а с отбором специалистом данных, их оценкой, включением в отчетность.

Исторический опыт ведения бухгалтерского учета в административно-командной экономике наложил свой отпечаток на профессию бухгалтера. Специалисты в нашей стране привыкли работать в формализованной среде и скептически относятся к диктуемой современными стандартами учета и отчетности необходимостью формировать и использовать в работе профессиональное суждение. В статье Я. Б. Соколова и Т. О. Терентьевой профессиональное суждение бухгалтера рассматривается как «мнение, добросовестно высказанное профессиональным бухгалтером о хозяйственной ситуации и полезное как для ее описания, так и для принятия действенных управленческих решений» [5, с. 17]. То есть при использовании своего профессионального суждения бухгалтер должен быть честен, объективен, ориентирован на интересы участников хозяйственной деятельности. На практике использование профессионального суждения российским бухгалтером затруднено в силу ряда причин: частые изменения в законодательстве

(бухгалтерском и налоговом), ориентация отчетности преимущественно на контролирующие органы, большой объем и интенсивность труда бухгалтера, вызывающие нервные перегрузки специалистов.

Таким образом, рассмотрение психологических аспектов профессии бухгалтера актуально в настоящее время. Дальнейшая разработка этой проблемы поможет повысить эффективность бухгалтерской работы.

Библиографический список

1. Юнг К. Г. Психологические типы. СПб.: изд-во «Азбука», 1996. 736 с.
2. Павлов И. П. Полное собрание сочинений. 2-е изд. М.-Л., Изд-во АН СССР, 1951, т. 1-6.
3. Иллюстрированный энциклопедический словарь Ф. Брокгауза и И. Ефрона. М.: Эксмо, 2007. 960 с.
4. Приказ Минфина России от 06.10.2008 № 106 (ред. от 18.12.2012) "Об утверждении положений по бухгалтерскому учету" (с изменениями и дополнениями) // <http://www.consultant.ru>
5. Соколов Я.В., Терентьева Т.О. Профессиональное суждение бухгалтера: итоги минувшего века // Бухгалтерский учет. 2001. № 12.

Psychological aspects of the profession of the accountant

Golubnichenko M. V.

candidate of economics science, associate professor of finance and credit
Saratov State University of N. G. Chernyshevsky
(Saratov, Russia)

The article highlights the question of the subjective factor role increasing in modern conditions, professional proposition of accountant in the decision-making process at accounting information generation. It deals with psychological characteristics of the accountant personality in connection with various psychological personality types and temperament varieties.

Key words: accounting, accountant, professional proposition of accountant, psychological personality types, temperament varieties.

Creation and application of registration information in many respects depend on psychological features of people involved in this process, in particular, it depends on psychological features of the accountant personality.

Accounting is applied concrete economic science. Without any doubt a human factor plays a great role in such sciences. Experts in the sphere of accounting are engaged in such activities as accounting process, formation of data on economic activity of the enterprise, control of financial and economic activity. Users of accounting information (internal or external) may have direct or indirect financial interest to formed accounting reports, and each of them expects to get from them the information he is interested in. Process of data selection and inclusion in reporting is carried out by the accountant.

Nowadays in the theory and practice of accounting more and more attention is paid to psychological features of the accountant personality. It is connected with the increasing value of a subjective factor, professional proposition of the accountant in decision-making process when forming accounting information. Hence there is a problem for employers to hire the personnel, having such professional qualities and psychological features to do accounting work effectively.

Essential professional qualities for the accountant are knowledge of accounting and the tax legislation, ability to use modern hardware and software, tendency to calculation work, ability to analyze, compile information, emotional and mental stability, attentiveness, accuracy, assiduity, patience, responsibility, self-organization, pedantry in work. The employer has the right to impose such requirements to the person applying for a position of the accountant. Such problem as allocation of psychological personality types should be taken into consideration as belonging of the accountant to this or that type may influence accounting work.

There are various psychological personality types which are considered in the works of such scientists as K. Jung, I. Briggs-Myers, A. Maslou and others. K. Jung's [1] concept, describing two personality orientations - extraversion and introversion is widely known. Both orientations are present at the person simultaneously and one of them prevails over another. Extrovert personality is characterized by mobility, sociability, ability to come easily into contact with surrounding people. Introvert personality, on the contrary, tends to solitude; he is immersed in the inner world. This typology was expanded by K. Jung, adding some psychological functions: thinking, sensation, feeling, intuition. K. Jung refers thinking and feeling to rational functions, that is the thinking type seeks for creation of the rational judgments, feeling type makes judgment on the basis of derived experience, whether it is pleasant or unpleasant. According to K. Jung, feeling and intuition are irrational functions. So, the intuitive type is based on the presentiments, feeling type – on incentive feelings derived from outward things (tastes, smells, etc.).

There are both extroverts and introverts among accountants, but as this profession is distinguished by low level of communication and permanent activity with documents and figures, the introvert, with the prevailing psychological thinking function that aims at judiciousness, ability to the analysis which are so necessary in accounting work, in our opinion, is more preferable for this position.

As social activity and impact on world around are more peculiar for extroverts, therefore they accept such professions as the sales manager, advertising manager, the recruiter, the administrator, and to a lesser extent a profession of accountant.

I.P. Pavlov's [2] concept, considering four types of nervous system is also of interest. According to it each type of nervous system corresponds to its

temperament: sanguine person, choleric person, phlegmatic person, melancholic person. The concept temperament is defined as "a set of corporal and mental features of people which are shown, mainly, by distinctions in degree of a susceptibility, feeling, activity" [3, p. 669]. Considering these types of temperament in relation to accountant profession, it is possible to allocate connection between them. So, for example, the sanguine person is the person with the increased reactivity – response to external influences (for example, remarks of the management, colleagues), and also high activity at achievement of the planned purposes. Mind flexibility, ability to get into gear quickly, mood variability are his characteristics, this type often belongs to extroverts. Difficulties at implementation of accounting activity will surely arise as this profession demands assiduity, scrupulous attentiveness, continuous self-checking. Fast reactivity which prevails over usual activity, which causes to impatience, irascibility is peculiar to the choleric person; more often it is the extrovert type. High activity, prevailing over reactivity, patience, self-control are characteristic for the phlegmatic person; more often it is the introvert type. This type of temperament, in our opinion, is most preferable for a profession of accountant. High sensitivity, uncertainty, low activity are inherent in the melancholic person; it is the introvert type.

Temperament type, of course, doesn't influence abilities of the person: the person with any type of temperament can be capable, but certain problems are solved easier by the person of one type, than another.

Accounting is connected with constant stresses arising during communication with the management, personnel, and representatives of supervisory authorities. So, at communication with the management there can be disagreements concerning data in documents and reporting. As the accountant is an employed person, the employer can also impose the risky decision both theoretically and practically. Besides, mistakes in the calculations, made by the accountant, can lead to inadequate reflection of data in reporting. Stress also arises at interaction with representatives of supervisory authorities in connection with fear in front of possible inspection, fear of law violations, revealed at verification of accounting documentation and reporting that can lead to trust decrease of the head to the accountant. The accountant can have a stress because of constant need to meet deadlines for making reports in supervisory authorities of financial and tax statements as term violations for declaration submission can lead to penalties and even to judicial proceedings. Such fears to a lesser extent concern workers who have a thorough knowledge of the accounting and work according to requirements of normative documents. Relationship of the accountant with the staff can often be accompanied by conflicts, for example, because of untimely surrender of documents by reporting persons to accountancy, requirements of giving reasons in case of underpay to workers. The person with choleric temperament type will have difficulties at such work as strong emotional reaction to external actions will have negative effect on

nervous system. Phlegmatic person with high level of self-control will more easily avoid a lot of stresses.

In practice the staff often has cautious attitude to accounts department as to special "caste" within the organization, the fear of the chief accountant office is developed, and there is an attitude to the difficulties in solving business issues with accounting. There are several reasons for nervous system instability of the accountant: these are the objective reasons – insufficient level of normative documents understanding and account knowledge, and also subjective ones, connected with personal problems. The position of the chief accountant and the ordinary accountant are often women, who have the burden of family, personal problems, that can't but have negative impact on work. Compensation of these problems happens at the expense of small conflicts with colleagues, for example, it can be roughness, creation of various obstacles to workers of other organizational departments in the form of document signature delaying necessary for production shipment, difficulty of getting deposited salary sums and etc. The accountant should be aware of own problems and not to put them to work.

On the one hand, activity of the accountant is strictly regulated by normative documents; on the other hand this work is creative. It is reflected in the choice of accounting methods, reporting options. So, according to item 7 Order of Accounting 1/2008 "Accounting policy of the organization" the enterprise "selects one of several, allowed by the legislation of the Russian Federation and (or) regulations on accounting. If normative legal acts don't stipulate methods of accounting at some specific questions, then forming accounting policy the organization develops a corresponding way based on mentioned regulations on accounting and others as well as on the International financial reporting standards" [4]. That is the accountant has to make his own decision, what methods of assessment, depreciation of fixed assets, intangible assets, estimation of material costs to choose, what forms of documentation should be developed independently, in what cases the unified forms should be used. Therefore, the concept of objectivity of reporting data isn't exact because of accountant personality presence, its psychological features, which is not connected with deliberate data falsification, but with data selection and assessment by the expert, its inclusion in the reporting.

Historical experience of accounting in the administrative-command economy had a negative impact on this profession. Specialists in our country are accustomed to work in a formal environment and are skeptical to the need of forming and using professional judgment dictated by modern accounting standards and reporting. Y.B. Sokolov and T.O. Terentyeva in their article consider professional judgment of the accountant as "the opinion which has been honestly stated by the professional accountant about an economic situation and useful for both description and adoption of effective administrative decisions" [5]. That is using the professional judgment the accountant has to be honest,

objective, focused on interests of participants of economic activity. That is, when forming professional judgment, the accountant has to be honest, objective, focused on interests of economic activity participants. In practice use of professional judgment by the Russian accountant is complicated for a variety of reasons: frequent changes in the legislation (accounting and tax), reporting orientation mainly on supervisory authorities, large volume and intensity of work the accountants causing nervous overloads of experts. In practice, the use of professional judgment by Russian accountant is complicated because of some reasons: frequent changes in the legislation (accounting and tax), reporting orientation mainly on supervisory authorities, large volume and work intensity of the accountant, causing nervous stress.

Thus, consideration of psychological aspects of the accounting is important nowadays. Further development of this problem will help to increase efficiency of accounting work.

References

1. Jung K.G. Psychological types. SPb.: publishing house "Alphabet", 1996. 736 p..
2. Pavlov I. P. Complete works. 2nd edition. M.-L. Publishing house of Academy of Sciences of the USSR, 1951, volumes 1-6.
3. F. Brockhaus and I.Efron's illustrated encyclopedic dictionary. M.: Eksmo, 2007. 960 p.
4. The order of the Ministry of Finance of the Russian Federation of 06.10.2008 N 106n (an edition of 18.12.2012) "About the adoption of accounting regulations" (with changes and additions)//<http://www.consultant.ru>
5. Sokolov Y.V. Terentyeva T.O. Professional judgment of the accountant: results of the past century//Accounting. 2001. No. 12.

СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И КОНФЛИКТНОСТЬ КАК ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Девличарова Р.Ю.

кафедра философии, гуманитарных наук и психологии
ГБОУ ВПО СГМУ им. Разумовского Минздрава России (Саратов, Россия)

Андрянова Е.А.

д.соц. наук, профессор
кафедра философии, гуманитарных наук и психологии
ГБОУ ВПО СГМУ им. Разумовского Минздрава России (Саратов, Россия)

Засыпкина Е.В.

к.мед.наук, кафедра философии, гуманитарных наук и психологии ГБОУ ВПО СГМУ
им. Разумовского Минздрава России (Саратов, Россия)

В статье представлен критический анализ основных направлений рисков в медицинских профессиях, в том числе риска профессиональных деструкций, к которым относятся: эмоциональное выгорание, синдром хронической усталости, утомляемость,

как следствие профессиональная деформация, конфликтность в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, профессиональные риски, эмпатия, конфликты, конфликтные ситуации, компромисс.

Emotional burnout syndrome and conflict as factors of development the professional personality deformation

Devlicharova R. Y.

Saratov State Medical University n.a. V.I. Razumovsky, assistant of chair of philosophy, humanities and psychology

Andrianova E. A.

Saratov State Medical University n.a. V.I. Razumovsky, the manager of chair of philosophy, the humanities and psychology, Doctor of Social Sciences, professor of chair of philosophy, humanities and psychology

Zasypkina E. V.

Saratov State Medical University n.a. V.I. Razumovsky, Candidate of Medical Sciences, assistant of chair of philosophy, humanities and psychology

The article presents a critical analysis of the main areas of risk in the medical professions, including risk of self-destruction, emotional burnout, chronic fatigue syndrome, fatigue as a factor of professional deformation, conflict in their professional activities.

Keywords: burnout, professional risks, empathy, conflict, compromise.

Преобразования внутри общественной системы, изменение ценностных ориентаций, карьеризм, высокая значимость социального статуса, материального благополучия являются предпосылками развития стрессов, астенизации и психогенно обусловленных расстройств. Повторяющиеся душевные травмы, конфликты на работе и в семье, снижение общей психической устойчивости организма, неудачи и поражения, накапливающаяся усталость приводят к возникновению эмоциональной опустошенности и эмоциональному выгоранию.

В медицинских профессиях существует риск профессиональных деструкций, к которым относятся: эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, синдром хронической усталости, утомляемость. Одной из наиболее распространенных профессиональных деструкций является синдром эмоционального выгорания.

Первые работы по этой проблеме появились в США. Американский психиатр Н. Freudenberger в 1974 г. описал феномен и дал ему название "burnout", для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Социальный психолог К. Maslach определила это состояние как

синдром физического и эмоционального истощения. Первоначально под СЭВ подразумевалось состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности. Позже симптоматика этого синдрома существенно расширилась за счет психосоматического компонента [9]. Позднее С. Condo определяет "burnout" как "состояние дезадаптированности к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений". Р. Кочюнас дает определение "синдрому выгорания" как "сложному психофизиологическому феномену, сопровождающемуся эмоциональным, умственным и физическим истощением из-за продолжительной эмоциональной нагрузки". По В.В. Бойко "эмоциональное выгорание" – "выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на их избранные психотравмирующие воздействия". По Т.В. Форманюк, "синдром эмоционального выгорания" – "специфический вид профессионального заболевания лиц, работающих с людьми" [10].

На сегодняшний день хорошо известны 3 модели «выгорания» и, соответственно им, шкалы оценки проявлений данного синдрома. Наиболее распространенной является модель американских исследователей К. Маслач и С. Джексон. В соответствии с данной моделью «выгорание» понимается как трехкомпонентный синдром, в котором эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Вторая составляющая проявляется в деформации отношений с другими людьми, и третья заключается в редукации личных достижений, которая может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим [1].

А. Пайнс с коллегами установили связь «выгорания» с чувством значимости себя на рабочем месте, с профессиональным продвижением, автономией и уровнем контроля со стороны руководства. Значимость работы является барьером для развития «выгорания». В то же время, неудовлетворенность профессиональным ростом, потребность в поддержке, недостаток автономии также способствуют «выгоранию» [3].

К. Кондо наиболее уязвимыми для профессионального выгорания считает тех, кто разрешает стрессовые ситуации несдержанно, агрессивно, в соперничестве, а также людей, решивших посвятить себя только реализации рабочих целей, кто нашел свое призвание и работает до самозабвения, т.е. трудоголиков [7].

Кошкина О.П. затрагивает актуальную проблему синдрома "эмоционального выгорания" в профессиональной деятельности медицинских работников. Раскрывает факторы, способствующие

возникновению данного синдрома, описывает стадии "эмоционального выгорания", последовательно сменяющие друг друга, различаемые по степени вовлеченности человека в этот процесс. Также представила исследование синдрома "эмоционального выгорания" у медицинских работников среднего звена в Тобольской больнице № 1. Предпосылкой исследования послужила следующая гипотеза: синдром "эмоционального выгорания" развивается в процессе профессиональной деятельности медицинских работников и детерминируется таким объективным фактором, как стаж работы [5]. В.И. Ковальчук отмечает при рассмотрении факторов организации труда роль таких личностных особенностей, как самооценка и локус контроля [3]. Напряжение угрожает больше всего людям с экстернальным локусом и низким уровнем самооценки, поэтому они наиболее подвержены «выгоранию». П. Сидоров пишет о том, что фактором развития СЭВ являются личностные особенности, в связи с этим он приводит три типа медицинских сестер, которым угрожает СЭВ: "педантичный", "демонстративный", "эмотивный"[9].

В настоящее время существуют различные определения «выгорания», однако в наиболее общем виде оно рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. В связи с этим ряд авторов рассматривает это явление в аспекте личной деформации профессионала под влиянием длительного трудового стажа. Синдром «выгорания» наиболее характерен для представителей «коммуницирующих» профессий, таких как учителя, врачи и медицинские сестры, управленцы и соцработники. Исследования показывают, что ключевую роль в синдроме «выгорания» имеют эмоционально затруднительные или напряженные отношения в системе «человек – человек», например, отношения между медицинской сестрой и трудными больными, отношения с родственниками пациентов в конфликтных ситуациях или с коллегами при неблагоприятном психологическом климате в коллективе. Вероятность появления проблемы «выгорания» увеличивается по мере возрастания частоты и продолжительности контактов в тех случаях, когда коммуникации отягощены эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью.

Комова О.С. и Цицюрская Л.Д. рассматривают эмоциональное выгорание как приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. Ими было проведено исследование синдрома эмоционального выгорания у персонала онкологического отделения. Результаты исследования показали, что синдром эмоционального выгорания имеется у 24% обследованных, при этом эмоциональное истощение наблюдается у 36%, деперсонализация – 24% и сниженная рабочая продуктивность – у 96% исследованных медицинских сестер. Результаты представленного исследования подтверждают, что

существует ряд психоэмоциональных состояний человека, которые способны резко уменьшить его мотивацию, в том числе, и связанную с профессиональной деятельностью, а также указывают на необходимость принятия мер ранней профилактики стресса и психического здоровья [4].

Обращение к проблеме профессиональных рисков в сестринской практике обусловлено тем, что медицинские сестры в современной системе здравоохранения выполняют сложные задачи, сопряженные с рисками для здоровья, так как они по роду своей деятельности подвергаются воздействию различным неблагоприятным факторам.

Возрастание роли сестринской службы в практическом здравоохранении сопряжено с психоэмоциональным напряжением и высокой степенью ответственности за жизнь и здоровье других людей, умения принимать самостоятельные решения. Медицинские сестры ежедневно находятся в контакте с огромным количеством пациентов, находящихся в ситуации болезни, с самыми различными личностными качествами и свойствами. Сегодня для медицинских сестер наряду с умением принимать решения, важны самодисциплина, умение сохранять высокую работоспособность при высоких нагрузках, высокая стрессоустойчивость. Это приводит к быстрому истощению нервной системы и, как следствие, развитию синдрома профессиональной деформации личности [11].

Медицина остается той сферой деятельности человека, где преобладают негативные эмоциональные состояния. Больные ждут от медицинского персонала сочувствия, заботливости, что требует проявления эмпатийности. Поэтому считается, что в медицину, как и в другие социономические профессии, должны идти люди с высоким уровнем эмпатии [1].

Наряду с эмпатичностью медики должны быть и эмоционально устойчивыми. Как чрезмерная эмоциональность, так и эмоциональная заторможенность могут быть препятствием для осуществления четких и быстрых действий.

П.И. Миронов и Н.В. Асафьева, изучая проблему распространенности синдрома «эмоционального выгорания» у медицинских специалистов г. Уфы выявили, что в различных стадиях своего развития выгорание отмечается у 80% медицинских сестер и менее чем у 50% врачей анестезиологов – реаниматологов [8].

Следует особо остановиться на сестринской помощи в условиях стационара. Это достаточно сложная, эмоционально нагруженная деятельность, предъявляющая к личности специалиста особые требования.

Спецификой сестринской помощи в условиях стационара является ее непрерывность, так как эта деятельность предполагает круглосуточное пребывание рядом с пациентами. Медицинская сестра 24 часа в сутки координирует осуществление наблюдения за выполнением плана лечения

и соблюдением всех лечебных процедур. При этом акценты в работе на протяжении суток могут смещаться – от выполнения массы рутинных сестринских манипуляций и процедур до необходимости предпринять ряд немедленных мер по разрешению конфликтной ситуации, предотвращению чрезвычайных ситуаций, в случае возникновения непосредственной угрозы безопасности больных или персонала. Все это перегружает эмоциональную сферу медицинского работника и наносит вред его нервно-психическому здоровью.

Многочасовой характер работы медицинских сестер, материально не оцениваемый должным образом, имеющий трудноизмеримое, многокомпонентное содержание профессиональной деятельности, требующей исключительной продуктивности; множественность все возрастающих требований и многое другое можно смело отнести к разряду *организационных факторов*, способствующих развитию профессионального выгорания.

Последствия «выгорания» медицинского персонала могут повлиять как на саму личность, так и профессиональную деятельность: ухудшается качество работы, утрачивается творческий подход к решению задач, растет число профессиональных ошибок, увеличивается число конфликтов на работе и дома, наблюдаются переход на другую работу, смена профессии.

Медицинская сестра, в процессе тесного взаимодействия с пациентами, зачастую сталкивается с негативными эмоциями, конфликтными ситуациями и повышенным уровнем эмоционального напряжения. По мере формирования патологической симптоматики, может отмечаться неадекватное реагирование и повышение уровня конфликтности, утрата способности к эмпатии, накапливающаяся усталость и ощущение психологической перегрузки [2]. Конфликт является сложным, социально обусловленным феноменом, представленным в форме противоборства между индивидуумами и социальными общностями, направленными на достижение определенных интересов и целей.

В основе конфликта лежат противоречия, возникающие между людьми, а также во внутриличностной структуре. При этом основное значение в развитии конфликтов имеют объективные противоречия, проистекающие из различий в социально-экономических условиях жизни. Противоречия, провоцирующие конфликт, могут быть субъективными по своей природе и обусловлены личностными факторами.

Выделяют три модели поведения личности в конфликтной ситуации:

- конструктивная, в рамках которой человек стремится на поиск приемлемого разрешения конфликтной ситуации;
- деструктивная, где отмечается тенденция к расширению и обострению конфликта;

- конформистская модель, являясь пассивной позицией, характеризуется склонностью к уступкам, уходом от острых вопросов, непоследовательностью в оценках и суждениях [3].

Взаимоотношения в течение лечебного процесса между медицинским персоналом и пациентами имеют прямую зависимость от условий взаимодействия и эмоционального состояния как врачей, так и медицинских сестер. При этом, зачастую, в работе медицинского персонала отмечаются конфликтные ситуации как с пациентами, так и с близкими родственниками, с коллегами или руководством.

Условно конфликты, происходящие в лечебно-профилактическом учреждении можно разделить на две группы: следствие врачебной ошибки; личностные особенности и внутриличностные конфликты субъектов взаимодействия (врача и пациента) [3].

Современные исследования конфликтного поведения медицинских работников свидетельствуют о выраженности таких стилей поведения в конфликтной ситуации, как борьба, компромисс и избегание конфликтов. Для врачей наиболее типичными являются такие стили конфликтного поведения, как борьба и компромисс. При этом, чем выше уровень развития отдельных симптомов выгорания и эмоционального выгорания в целом, тем менее врачи стремятся отстаивать свои позиции в конфликте. Медицинским сестрам присущи компромисс и избегание конфликтов. При этом, приспособившись к новым условиям, медицинские сестры проявляют пассивную позицию в конфликте, не стремясь к его разрешению и отстаиванию своих взглядов. Авторы отмечают, что основной причиной, что обуславливает выбор того или иного стиля поведения является «экономия эмоциональных ресурсов», что способствует нарастанию эмоциональной отстраненности [2]. Стоит отметить, что на начальных стадиях развития синдрома медицинские работники используют адаптивные и конструктивные стратегии поведения в конфликтных ситуациях, что проявляется в стремлении к поиску компромисса, приемлемого решения и сотрудничеству, основанному на взаимном уважении.

В каждой статье авторов, исследующих синдром "профессионального эмоционального выгорания" (Смирнова О.Ю., Сидоров П., Кошкина О.П., Свергун О.Ю., Комова О.С. и Цицюрская Л.Д.) описывается важность профилактики синдрома эмоционального выгорания, которая могла бы благоприятно воздействовать на продуктивность дальнейшей работы специалистов.

Таким образом, профессиональное выгорание медицинских сестер является, с одной стороны, фактором, определяющим состояние их личных проблем, и с другой – определяющим фактором эффективности терапевтического процесса.

Библиографический список

1. Василькова А.П. Диагностика эмпатии в системе профотбора специалистов медиков // Ананьевские чтения: Тезисы научно- практической конференции. – СПб., 1997. С. 177-178.
2. Васильев С.В., Ларионова О.В. Синдром профессионального выгорания // Медицина в Кузбассе. 2009. Спецвып. №1. С. 39-40.
3. Игумнова Г.В. Эмоциональное выгорание как фактор конфликтности специалиста // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. №10. 2013. С. 484-486.
4. Ковальчук В. И. Психическое выгорание тренеров // Ананьевские чтения-2000: Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2000. С. 97-98.
5. Комова О.С., Цицюрская Л.Д. Синдром эмоционального выгорания у среднего медицинского персонала онкологического отделения // Вестник КАСУ. №3. 2006. С. 196-200.
6. Кошкина О.П. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональной деятельности медицинской сестры // Главная медицинская сестра. 2008. №6. С. 36-40.
7. Kondo K. Burnout syndrome // Asian Medical J. 1991. № 34 (11).
8. Миронов П.И., Асафьева Н.В. Распространенность и характеристика синдрома «эмоционального выгорания» у персонала отделений интенсивной терапии // Интенсивная терапия. № 3. 2007. Режим доступа: <http://www.icj.ru/2007-03-06.html> (дата обращения - 10.02.2014 г).
9. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания. Конспект врача // Медицинская газета. № 43. 8 июня 2005 г.
10. Смирнова О.Ю., Худяков А.В. Исследование феномена профессионального выгорания у медицинских сестер психиатрических больниц // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2011. №3. URL: <http:// medpsy.ru> (дата обращения: 27.11.2013)
11. Творогова Н.Д. Заботясь о других, сгораешь сам // Сестринское дело. №3. 1999. С29-31.

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ «ПРЕДПРИЯТИЕ – ЛИЧНОСТЬ» И «ПРЕДПРИЯТИЕ – СРЕДА» В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПОВЕДЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

Дорофеева Л. И.

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)

В статье раскрыты особенности экономического поведения предприятий в условиях неопределённости, его основные системообразующие факторы, в качестве которых в условиях неопределённости выступают взаимодействия: «предприятие – личность», «предприятие – среда» и организационная культура. Показаны источники формирования доверительных отношений в этих формах взаимодействия. Дана модель организационной культуры как системообразующего фактора поведения предприятия.

Ключевые слова: поведение предприятия в условиях неопределённости, взаимодействие «предприятие – личность», «предприятие – среда», источники доверительных отношений, организационная культура.

Предприятие, функционирующее в неопределённой внешней среде, представляет собой открытую живую систему, в которой все внутренние процессы являются не чем иным, как ответными реакциями на различные по своей природе воздействия извне. Это означает, что предприятие постоянно взаимодействует со своим окружением, реагирует на происходящие в нём изменения, адаптируется к ним или преобразует само окружение. Способность к изменениям становится самым необходимым условием эффективности функционирования предприятия, при этом рационализация производственных процессов становится второстепенной.

Поведение предприятия можно описать целями и стратегиями, функциями и ролями, конечными результатами деятельности, условиями и ограничениями функционирования, мотивациями и способами принятия решений и т.д. Исходя из целей настоящей статьи, экономическое поведение предприятия рассматривается как система взаимосвязанных реакций, осуществляемых предприятием для приспособления к условиям внешней среды. Поэтому поведение описывается не только и не столько результатами функционирования, сколько условиями, способами выживания, адаптации, воздействия и взаимодействия с внутренними и внешними стейкхолдерами.

Экономическое поведение предприятия в условиях рыночной неопределенности выступает как адаптивное хозяйствование, направленное на завоевание и укрепление рыночной позиции на основе установления взаимосвязей и взаимодействий между организацией и её стейкхолдерами, внутренней и внешней согласованности их интересов, обеспечивающее динамическое соответствие в системе «предприятие – среда» для выживания в долгосрочной перспективе. Именно интересы стейкхолдеров выступают основой возникновения и развития хозяйственных связей, средством закрепления которых и выступает самоорганизующаяся сеть взаимодействующих предприятий, осуществляющих взаимный процесс адаптации к меняющейся среде. Несбалансированность интересов предприятия и его стейкхолдеров приводит к неэффективности функционирования предприятия. Разрешение противоречия указанных интересов улучшает координацию и интеграцию стейкхолдеров предприятия, что создаёт зону стабильности, взаимодействия между ними и позволяет получить множество потенциальных внешних и внутренних источников ресурсов для улучшения деятельности предприятия.

Содержанием экономического поведения предприятия выступает гибкая система взаимодействий стейкхолдеров как внутри предприятия, так и на его входах и выходах, которая обеспечивает воспроизводство

необходимых ресурсов, поддерживает и укрепляет устойчивое положение предприятия в среде. Адаптивное хозяйствование предполагает обмен информацией между предприятиями о потребностях, возможностях, выбранных стратегиях; прогнозирование поведения стейкхолдеров предприятия; заранее спланированную его реакцию на изменения внешней среды; формирование сети партнёрских отношений как между внутренними стейкхолдерами, так и между предприятием и его внешними стейкхолдерами, которые создают гибкую систему связей. В условиях неопределенности участники сети взаимодействующих предприятий начинают ценить связи, а не отдельные сделки, что снижает оппортунистическое поведение партнеров. Сетевые организации заинтересованы не столько в развитии внутрифирменного производства, сколько в объединении усилий с поставщиками, потребителями и конкурентами в приобретении контроля над рыночным пространством. Они выступают как союзники при создании рынков и как конкуренты при их разделе. Чем выше неопределённость внешней среды, тем сложнее и содержательнее процесс адаптации, основой которого является взаимодействие в системе «предприятие – среда». Адаптация всегда занимает какое-то время, которое позволяет реализовать накопленные качественные изменения и выявить собственные источники и механизмы экономического роста.

Одними из основных системообразующих факторов экономического поведения предприятия являются его цель и характер двух форм взаимодействия: «предприятие – личность» и «предприятие – среда». Характер указанных взаимодействий определяет организационная культура. Она обеспечивает единство, общность работников, их приверженность предприятию, вовлечённость в работу и достижение его целей, а также стабильность и развитие предприятия в изменяющихся условиях хозяйствования. В связи с этим в современных условиях роль системообразующего фактора экономического поведения предприятия всё больше играет организационная культура, как сформировавшаяся на протяжении всего периода существования предприятия совокупность ценностей, традиций, норм, образцов поведения, правил адаптации организации к внешней среде и формирования ее внутренних отношений. Сильная, сознательно сформированная организационная культура обеспечивает достижение организационных целей наиболее эффективным и социально приемлемым способом.

В определенной внешней среде, когда факторов, воздействующих на предприятие, немного и они почти не меняются, предприятия могут успешно функционировать, обращая внимание в основном на ежедневную, рутинную работу, на внутренние процессы, связанные с эффективностью использования имеющихся ресурсов в текущей деятельности. Их поведение направлено на рациональную комбинацию факторов

производства для достижения максимальной прибыли, рентабельности. Причем, само предприятие в этих условиях рассматривается как механизм, обеспечивающий такую комбинацию факторов производства. Завоевание позиций на рынке осуществляется в основном путем снижения издержек, а не роста доходов. В этих условиях нет необходимости устанавливать непосредственную связь производителя с потребителем, изучать стратегии конкурентов. Отсюда, приоритетное внимание менеджеров направлено на внутренние текущие процессы, контроль за выполнением плановых заданий, в том числе и по качественным показателям. Предприятие фактически функционирует как закрытая система, что не требует активного взаимодействия в системе: «предприятие – среда». Взаимодействие «предприятие – личность» основано на принуждении, что предполагает неравноправие, зависимость, несвободу, подчинение, пассивность работников, которые не полностью реализуют свой потенциал, в основном только физические способности.

В условиях неопределённости главное внимание обращается на человека, как ключевой ресурс предприятия, его интересы, ценности, знания, творческий потенциал, причём человек рассматривается не просто как работник, а как личность, которая представляет собой особое качество человека, приобретаемое им в социокультурной среде в процессе совместной деятельности и общения. В связи с этим изменяется взаимодействие «предприятие – личность», которое предполагает не только и не столько реализацию физических способностей работников, сколько реализацию их личностных качеств, интеллектуальных, творческих способностей и душевных сил. Взаимодействие этих двух субъектов должно основываться на принципах партнёрства, взаимной заинтересованности в развитии друг друга, наделении властью сотрудников для принятия самостоятельных решений и эффективного выполнения задач, открытости информации для них, сотрудничестве, командной работе, самоконтроле, сильной эгалитарной культуре, высоком качестве трудовой жизни как факторах успешности и работников, и организации [1].

Основой взаимодействия «предприятие – личность» являются экономический и психологический контракты, которые определяют условия вовлечения работников в совместную деятельность и отражают систему взаимных ожиданий. Эта система предъявляет к каждой из сторон требования учета целей и потребностей друг друга, что делает поиск и принятие эффективных управленческих решений достаточно сложным. Именно система взаимных ожиданий в совокупности с системой интересов и целей служат базой для поведения экономических субъектов. Потребностями личности являются: интересная творческая работа, справедливая оплата труда и льготы, благоприятный климат в коллективе, обучение и развитие, участие в принятии решений, возможность

самореализации, удовлетворённость. Потребностями и целями организации являются: выживание в долгосрочной перспективе, повышение эффективности функционирования, реализации творческих способностей работников, лояльность, ответственность и сотрудничество персонала.

Эффективность взаимодействия «предприятие – личность» зависит от степени удовлетворения потребностей каждой из сторон и ресурсов второй стороны, которые привлекаются для удовлетворения указанных потребностей. Выживание предприятия в долгосрочной перспективе в неопределённой среде возможно только при повышении удовлетворённости его стейкхолдеров, в том числе и сотрудников, которые стремятся к реализации своего потенциала, творческих способностей. Предприятие, используя свои ресурсы, заинтересовано в создании условий для реализации творчества, инициативы, ответственности со стороны работников. Менеджер должен следить за тем, чтобы работник и организация продолжали получать то, что они ожидали получить друг от друга. Выполнение этого условия является базой формирования равноправных партнёрских отношений, принципами которых являются: доверие, взаимная выгода, долгосрочные перспективы.

Система партнёрских отношений выступает как способ снижения неопределённости путём интеграции внутренней среды, что обеспечивает внутреннюю целостность, большую гибкость предприятия и его способность адаптироваться к изменениям среды, так как ориентирует стороны на решение проблем не только с позиций своих интересов, но и с позиций другой стороны. Такое поведение усиливает конкурентоспособность предприятия и трансформирует рациональное поведение каждого субъекта в рациональное поведение предприятия в целом.

Источниками формирования и укрепления системы взаимного доверия во взаимодействии «предприятие – личность» являются:

- обеспечение информационного взаимодействия менеджмента и персонала, так как информационные каналы являются средством управления социальным доверием;
- гарантия занятости, обеспечение уверенности работника в своём будущем;
- преодоление жесткого закрепления управленческих функций лишь за специалистами-профессионалами, участие работников в разработке и принятии управленческих решений;
- участие работников в собственности и прибылях предприятия;
- справедливое вознаграждение, включающее систему дополнительных выплат, повышение благосостояния и жизненного уровня персонала на основе улучшения деятельности предприятия;

- гуманизация производства и труда, предполагающая проектирование «обогащённой» работы, улучшение условий труда, охрану здоровья;
- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, доверительных отношений как между руководителями и подчинёнными, так и между работниками;
- расширение возможностей реализации разнообразных индивидуальных способностей работников, их самореализация, поощрение инициативы, выдвижения новых идей, повышение социального и профессионального статуса в организации, в том числе посредством непрерывного развития, создания человеческого капитала, управления карьерой;
- порядочность, добросовестность, честность, справедливость, лояльность и компетентность руководителей, стиль управления, ориентированный на человека, межличностные отношения;
- достойный имидж и организационная культура, предполагающая чёткую формулировку миссии, целей и задач, основных ценностей, принципов и норм предприятия;
- эффективная обратная связь, которая позволяет оценить правильность информации, передаваемой руководителями, её восприятие работниками [2].

Таким образом, в условиях неопределённости изменяется характер взаимодействия «предприятие – личность»: принуждение заменяется созданием благоприятных условий для эффективного функционирования предприятия как социально-экономической системы. Работники получают право на участие в управлении производством и распределении его результатов, а менеджеры и внешние собственники – формирование заинтересованности работников в совершенствовании производства, росте производительности и качества труда; уменьшение количества и ослабление производственных конфликтов на основе не только материальных, но и социально-психологических и творческих мотиваций. Такое поведение сокращает издержки контроля и способствует возникновению синергетических эффектов от совместной работы, сотрудничества и консолидации коллектива и менеджмента.

Доверительные отношения возникают не только внутри предприятия между коллективом работников и руководителями, но и между предприятием и его внешними стейкхолдерами: потребителями, поставщиками, некоторыми конкурентами, партнёрами, государством и т.д. Эти отношения создают гибкую систему взаимосвязей на «входах» и «выходах», обеспечивают воспроизводство необходимых ресурсов, поддерживают устойчивое положение предприятия в среде, формируют самоорганизующуюся сеть предприятий, способных к саморазвитию и осуществляющих взаимный процесс адаптации к меняющейся среде.

Доверие не может быть обговорено или отражено в контракте. Это неформальный институт, который формируется и развивается на основе опыта.

Источниками формирования и укрепления отношений доверия между предприятиями являются:

- устойчивость институтов, «правил игры», договорных отношений и партнерских связей;
- заключение и соблюдение долгосрочных контрактов и формирование сетевых отношений между предприятиями;
- обеспечение наличия не просто информационных, а коммуникационных каналов между партнёрами, что позволяет уже на этапе разработки стратегии обмениваться необходимой информацией;
- создание системы управления совместными ресурсами и межфирменными связями;
- положительная деловая репутация предприятий;
- формирование механизмов управления взаимными конфликтами.

Основой доверительных отношений с центральным контрагентом (партнёром) предприятия – покупателем является способность предприятия обеспечивать необходимое количество и качество продукции в соответствии с выявленными предпочтениями и требованиями покупателей, приспособление продуктов к их индивидуальным запросам, выделение своих продуктов из числа обычных, традиционных товаров конкурентов посредством создания уникальных свойств производимых товаров, производство новых товаров и формирование на их основе новых потребностей. Причём большое значение имеет время реализации заказа. Необходимо производить товары тогда, когда они нужны. Современные технологии позволяют удовлетворять потребности потребителя в дифференциации и персонализации продукции, когда становится возможным производство изделий, даже произведённых по индивидуальным заказам почти с теми же издержками, что и при массовом производстве. Поэтому можно говорить об объединении производителя и потребителя. Суть этого процесса в предоставлении потребителям информации о рынке, дизайне и потребительских свойствах продукта, учёте их ожиданий и требований при разработке и производстве новых модификаций продукта. Покупатель и продавец делят данные, информацию, знания. Показателями наличия доверительных отношений с покупателями могут быть прибыль, объем продаж, рыночная доля, количество и динамика обслуживаемых покупателей, возвращенных товаров, их безопасность и жизненный цикл, количество моделей товара, в том числе произведенных по заказу, и т. д.

Формирование сети доверительных партнёрских отношений между предприятием и его внутренними и внешними стейкхолдерами

предполагает формирование организационной культуры доверия, заботы каждого о каждом, в которой ошибки сотрудников и партнёров воспринимаются как элемент обучения и каждый стейкхолдер имеет возможность развивать свой потенциал на основе учёта, балансирования, интеграции и реализации интересов друг друга для достижения целей своих предприятий. Целью сознательно сформированной организационной культуры доверия является осуществление стратегии развития предприятия посредством создания эффективного мотивационного механизма, способного обеспечить развитие, лояльность, творчество персонала, партнёрское взаимодействие с внешними стейкхолдерами и эффективность функционирования и развития предприятия. Ценностями такой культуры являются: эгалитаризм и уважение к личности; высокая производительность труда; всё более полное удовлетворение потребностей основных внутренних и внешних стейкхолдеров; командное творчество; новаторство на каждом рабочем месте; рост ответственности; взаимное доверие; саморазвитие.

Предприятие в условиях неопределённости действует следующим образом: руководство и персонал, изучив внешнюю и внутреннюю среду предприятия, совместно, на основе партнёрства и взаимного доверия, создания условий для развития и реализации творческого потенциала и выявления и решения проблем разрабатывают стратегию развития предприятия, осуществление которой обеспечивает взаимодействие в системе «предприятие – среда» на основе реализации интересов внешних и внутренних стейкхолдеров, и выживание в долгосрочной перспективе. Главным конечным результатом деятельности предприятия, обеспечивающим его внешнюю эффективность, является удовлетворенность потребителя.

Подводя итог, отметим, что взаимодействия «предприятие – личность» и «предприятие – среда» в условиях неопределённости строятся на идеях и ценностях взаимной заинтересованности в развитии друг друга, партнёрства, взаимного доверия, эгалитаризма, командной работы, творчества, лидерства, самоконтроля, самореализации, высокого качества трудовой жизни и др.

Библиографический список

1. Дорофеева Л. И. Изменение взаимодействия «организация-личность» в новой модели организационного поведения // Известия Саратовского ун-та. Серия Экономика. Управление. Право. Вып.4, 2013, Т. 13. с. 547.
2. Дорофеева Л. И., Ермолова О. В. Доверие как фактор конкурентоспособности предприятия // Известия Саратовского ун-та. Серия Экономика. Управление. Право. 2012. Выпуск 4. с. 5.

**Features of interactions "the enterprise – the personality"
And "the enterprise – environment" in economic behavior of the enterprise
in the conditions of uncertainty**

Dorofeyeva L. I.

candidate of economics science, associate professor of management and marketing
Saratov State University of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

The article reveals the peculiarities of economic behavior of enterprises in conditions of uncertainty, it is the basic system-forming factors, which in the conditions of uncertainty are interaction: "enterprise - personality", "enterprise – environment" and organizational culture. Showing the sources of formation of trust relationships in these forms of interaction. Given a model of organizational culture as a system-forming factor of conduct of the enterprise.

Key words: the behavior of enterprises in conditions of uncertainty, interaction of «enterprise – the person", "enterprise – environment", the sources of trust relationships, organizational culture.

Enterprises operating in an uncertain external environment is an open living system, in which all internal processes are not more than the reactions to the different nature of outside influence. This means that the company is constantly interacts with its environment, responding to a changes in it, it adapts to the environment or transforms itself. Ability to change becomes the prerequisite for the functioning of the enterprise, while streamlining production processes becomes secondary.

Behavior can be described by the enterprise goals and strategies, functions and roles, the end results of activity, conditions and limitations of functioning, motivations and methods of decision-making, etc. Based on the purposes of this article, the economic behavior of the enterprise is considered as a system of interrelated reactions performed now to adapt to environmental conditions. Therefore, the behavior described is not only the results of the operation as conditions and means of survival, adaptation, impact and interaction with internal and external stakeholders.

Economic behavior of enterprises in market uncertainty acts as adaptive production, aimed at gaining and strengthening market position by establishing linkages and interactions between the organization and its stakeholders, internal and external consistency of their interests, providing dynamic conformity in the "enterprise – environment" system for survival in the long term. These stakeholder interests are the basis of appearance and development of economic connections; self-organizing network of interacting enterprises engaged in a mutual process of adaptation to a changing environment performs as fastening means of these connections. Imbalance of the interests of the company and its stakeholders leads to ineffectiveness in the functioning of the enterprise. Resolution of the conflict of these interests improves coordination and integration of enterprise stakeholders, creating a zone of stability, interaction

between them and allowing you to get a variety of potential sources of internal and external resources to improve the business.

Economic behavior of the enterprise content is a flexible system of interactions of stakeholders both within the enterprise and its inputs and outputs, which ensures the reproduction of the necessary resources, supports and strengthens stability of the enterprise in the environment. Adaptive production involves the exchange of information between enterprises about the needs, opportunities, selected strategies; predicting the behavior of the stakeholders of the enterprise; pre-planned of its response to changes in the external environment; creating a network of partnerships between internal stakeholders as well as between the company and its external stakeholders that create flexible connections. In conditions of uncertainty participants of the network of interacting enterprises begin to appreciate the connections, rather than individual transactions, that reduces the opportunistic behavior of partners. Network organizations are more interested in joining forces with suppliers, customers and competitors in the acquisition of control over the market space, than in the development of the self-production. They act as allies in creating markets and competitors in their section. The higher the uncertainty of the environment, the more complex and meaningful process of adaptation, which is based on the interaction in the system of "enterprise – environment." Adaptation always takes some time, which allows to realize accumulated qualitative changes and identify their own sources and mechanisms of economic growth.

The main system-forming factors of economic enterprise behavior are its purpose and nature of the two forms of interaction " enterprise – the personality" and "enterprise – the environment". Nature of these interactions determines the organizational culture. It provides unity, community workers, their loyalty to the enterprise, involvement in the work and the achievement of enterprise's objectives and also the stability and development of the enterprise in a changing economic conditions. In this regard, the role of system-forming factor of economic enterprise behavior in modern conditions plays an organizational culture as formed set of values, traditions, norms, patterns of behavior, rules of adaptation the organization to the external environment and the formation of its internal relations. Strong, consciously formed organizational culture provides achievement organizational goals the most effective and socially acceptable way.

In determinate the external environment when factors affecting the enterprise a bit and they do not change, enterprise can operate successfully, focusing mainly on a daily, routine work, on internal processes related to the efficient use of available resources in the current activity. Their behavior is aimed at the rational combination of factors of production to maximize profit. Moreover, the enterprise in these conditions is considered as a mechanism providing such a combination of factors of production. Conquest of market position accomplishes mainly by reducing costs and not revenue growth. In

these circumstances there is no need to establish a direct relation between the producer and a consumer, study strategies of competitors. Hence, principal attention of managers is aimed to internal current processes, monitor the implementation of targets, including the qualitative indicators. The enterprise actually operates as a closed system that does not require active interaction in the system: "the enterprise – the environment." Interaction "enterprise - the personality" is based on coercion, which implies inequality, dependence, lack of freedom, submission, passivity workers who do not fully realize their potential, basically just physical ability.

In the face of uncertainty main attention is paid to the person as a key resource of the enterprise, its interests, values, knowledge, creative potential. Person is viewed not just as an employee and as a personality, which is a special quality of human acquired them in the socio-cultural environment in the process of collaboration and communication. In connection with this the interaction "enterprise – personality" changes. This interaction implies not only the realization of physical abilities of workers, but also the realization of their personal qualities, intellectual, creative abilities and mental strength. The interaction of these two subjects should be based on the principles of partnership, mutual interest in each other's development, empowerment of employees to make independent decisions and effective implementation tasks, transparency of information for them, cooperation, teamwork, self-control, strong egalitarian culture, high quality of work life as success factors of the employees and the organization [1].

The basis of the interaction of "enterprise – personality" are economic and psychological contracts that define the terms of the employee involvement in joint activities and reflect a system of mutual expectations. This system imposes to each side the requirements to take into account the objectives and needs of each other, that makes the search and adoption of effective management decisions rather complicated. The system of mutual expectations in conjunction with the system of interests and objectives are the basis for the behavior of economic agents. Needs of the individual are interesting creative work, fair wages and benefits, a favorable climate in the team, training and development, participation in decision-making, the opportunity to self-realization, satisfaction. Needs and goals of the organization are: long-term survival, increase of effectiveness of the functioning, the implementation of creative abilities of employees, loyalty, responsibility and cooperation of the staff.

Efficiency of interaction " enterprise - personality" depends on the degree of satisfaction of the needs of each side and the second side resources that are involved to meet these needs. Survival of the company in the long term in an uncertain environment is possible only with an increase of satisfaction of its stakeholders, including employees who aspire to realize their potential, creative abilities. The company, using its resources, is interested in creating conditions for the implementation of creativity, initiative, and responsibility of employees.

The manager must ensure that the employee and the organization continued to receive what they expected to receive from each other. This condition is the basis for the formation of equal partnership, the principles of which are: trust, mutual benefit, long-term prospects.

The system supports partnership relations performs as a way to reduce uncertainty by integrating internal environment that provides internal integrity, flexibility enterprise and its ability to adapt to environmental changes, as orients sides at solving problems not only from the standpoint of their own interests, but also from the standpoint of the other side. This behavior reinforces the company's competitiveness and transforms rational behavior of each subject in a rational behavior of the whole enterprise.

Sources of formation and strengthening of mutual trust in the interaction "enterprise – personality" are:

- ensuring of the information interaction between management and staff because information channels are means of managing social trust;
- employment guarantee, ensure employee confidence in their future;
- overcoming hard consolidate administrative functions only for specialists- professionals, participation of the employees in the development and decision making;
- employee participation in the ownership and profits of the enterprise;
- fair remuneration, including fringe benefits system, improving the welfare and living standards of the staff on the basis of improving the performance of the enterprise;
- humanization of production and labor, suggesting designing "enriched" jobs, better working conditions and health;
- creating favorable moral and psychological climate in the team, trusting relationship between managers and subordinates, and between employees;
- empowerment to implement a variety of individual skills of employees, self-realization, encouragement of initiative, new ideas, improving the social and professional status in the organization, including continuous development, the creation of human capital, career management;
- decency, integrity, honesty, fairness, loyalty and competence of managers, management style that focuses on human, interpersonal relationships;
- decent image and organizational culture with a clear mission statement, goals and objectives, core values, principles and norms of the enterprise;
- effective feedback, which allows to evaluate the accuracy of the information transmitted by the leaders, the perception of this information by employees [2].

Thus, in conditions of uncertainty changes the character of interaction "enterprise – personality" coercion replaced the creation of favorable conditions for the effective functioning of the enterprise as a socio-economic system. Workers are entitled to participate in the management of production and distribution of its results, and the managers and external owners - forming workers' interest in improving production, productivity growth and quality of work; decreasing and weakening the number of industrial conflicts by means not only on the material, but also socio-psychological and creative motivations. This behavior reduces monitoring costs and contributes to the synergistic effects of collaboration, cooperation and consolidation of staff and management.

Trusting relationships arise not only within the enterprise between the collective of workers and managers, but also between the enterprise and its external stakeholders: customers, suppliers, some of its competitors, partners, state, etc. These relationships create a flexible system of relationships to the "inputs" and "outputs" reproduces the necessary resources, maintain a stable position in the enterprise environment, form a self-organizing network of enterprises that are capable of self-development and offering mutual process of adaptation to a changing environment. Trust can not be negotiated or reflected in the contract. It is an informal institution that is formed and developed on the basis of experience.

Sources of formation and strengthening of trust between enterprises are:

- stability of institutions, the "rules of the game", contractual relations and partnerships;
- making and keeping long-term contracts and the formation of the network of relations between enterprises;
- ensuring not only information and communication channels between the partners, that allows already at the formulate strategy stage to exchange the necessary information;
- creation a management system of common resources and inter-firm linkages;
- Goodwill enterprises;
- establish mechanisms of conflict management.

The basis of trusting relationship with the central stakeholder of the enterprise - the buyer is a company's ability to provide the required quantity and quality of products in accordance with the identified preferences and requirements of customers, adapting products to their individual needs, the pick out of their products from conventional, traditional products of competitors by creating a unique properties of manufactured goods, the production of new products and forming of the new needs. Moreover, great importance is the time of realization the order. Necessary to produce the goods when they are needed. Modern technologies allow to satisfy the needs of consumers in the differentiation and customization, when it becomes possible production of goods, even custom-made almost the same cost as for mass production.

Therefore, we can talk about the association of producer and consumer. The essence of this process is to provide consumers with information about the market, design and consumer properties of the product, taking into account their expectations and requirements by developing and producing new versions of the product. Buyer and seller share data, information and knowledge. Indicators of the trusting relationship with customers can be profit, sales, market share, number and the dynamics of customers served, returned goods, safety and life cycle of this goods, the number of models of goods, including custom-made, etc.

Building a network of trust partnership between the enterprise and its internal and external stakeholders involves the formation of an organizational culture of trust and care of each for each, in which errors of employees and partners are perceived as a learning process and every stakeholder has the opportunity to develop their full potential on the basis of accounting, balancing, integration and promote the interests of each other to achieve the goals of their enterprises. The purpose of deliberately formed the organizational culture of trust is the implementation of enterprise development strategies by creating an effective motivational mechanism which ensures the development, loyalty, creativity of staff, partnership with external stakeholders and the effectiveness of the functioning and development of the enterprise. Values of this culture are: egalitarianism and respect for the individual; high productivity; more complete satisfaction of the major internal and external stakeholders; team creativity; innovation in every workplace; growth of responsibility; mutual trust; self-development.

The enterprise operates in conditions of uncertainty the following way: management and staff, examining the external and internal environment, jointly, on the basis of partnership, mutual trust and creating conditions for the development and realization of creative potential and identify and resolve problems formulate a strategy for the development of enterprise, the implementation of which provides interaction in the "enterprise – the environment" system through the implementation of internal and external interests of stakeholders and long-term survival. The main final result of the enterprise activity its external effectiveness is customer satisfaction.

To summarize, we note that the interaction of "enterprise – the personality" and "enterprise - the environment" under uncertainty are based on the ideas and values of mutual interest in each other's development, partnership, mutual trust, egalitarianism, teamwork, creativity, leadership, self-control, self-realization, high quality of working life, etc.

References

1. Dorofeyeva L.I. Changing interaction "organization-personality" in the new model of organizational behavior // Proceedings of the Saratov University. Series: Economy. Management. Law, 2013, Issue 4, T.13. P.547.
2. Dorofeyeva L.I. Ermolova O.V. Trust as a factor of competitiveness of enterprises // Proceedings of the Saratov University. Series: Economy. Management. Law, 2012. Issue 4. C.5.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕДИАКУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Дорошин И.А.

аспирант, кафедра общей и социальной психологии, факультет психологии,
Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского (Саратов, Россия)
diajazz@yandex.ru

В статье рассмотрены основные положения проектирования социально-психологической модели медиакультуры, заложенной в основу конструирования социально-психологической технологии формирования медиакультуры в организации.

Ключевые слова: организационная культура, медиакультура, социально-психологическая модель, социально-психологическая технология.

Design of social and psychological model of formation of media culture in the organization

Doroshin I.A.

graduate student, the Chair of the General and Social Psychology, Faculty of Psychology,
Saratov State University (Saratov, Russia)

In article basic provisions of design of social and psychological model of the media culture put in a basis of designing of social and psychological technology of formation of media culture in the organization are considered.

Keywords: organizational culture, media culture, social and psychological model, order diagnostics.

Актуальность вопроса формирования медиакультуры как аспекта организационной культуры обусловлена запросами практики по исследования организационной культуры в различных аспектах. Данное направление имеет как научную, так и практическую значимость, поскольку эффективность деятельности организации во многом предопределена особенностями коммуникаций внутри организационной культуры [7].

Целью построения социально-психологической модели выступает описание возможных вариантов формирования медиакультуры субъектов организационного взаимодействия (организаций, подразделений в рамках одной организации, отдельных работников) для создания технологии формирования медиакультуры в организации.

Изучение социально-психологических феноменов посредством метода моделирования приобретает значимость в современной постмодернистской парадигме социальной психологии [1, 6, 10]. Моделирование как метод находит применение в случае, когда исследование необходимого феномена с помощью наблюдения,

эксперимента и других методов осложнено или невозможно в связи со спецификой изучаемого явления [4, 11]. Для изучаемого явления в данном случае способом познания может выступить создание модели, в которой повторяются основные параметры и свойства исследуемого явления.

Можно отметить следующие виды моделирования, получившие наибольшее распространение в прикладном психологическом исследовании: математический (сущность данного вида моделирования заключается в воспроизведении элементов и отношений в изучаемом явлении, свойств психологических явлений в виде математических формул), формально-логический (основывающийся на принципах математической логики), кибернетический (предполагающий экстраполяцию понятий и элементов модели из области информатики и кибернетики). Наибольшее применение в современной науке получило математическое моделирование [5], так же в настоящее время приобретает все большее распространение алгоритмизация [2], теоретическое моделирование [10]. В рамках герменевтической парадигмы социальной психологии особо можно выделить метафорическое моделирование [2, 3]. Модель выступает в роли мысленной системы, отображающий объект изучения таким образом, что ее исследование выдает новые данные об изучаемом объекте. Модель должна обозначать исследуемый объект таким образом, чтобы облегчить его изучение, составление прогнозов, управление [8].

В рамках социальной психологии требуется избирать ту модель, которая в наибольшей степени является актуальной для целей практики [1]. Как базовый метод диагностики и преобразования организационной культуры моделирование выделяется для системного, синергетического, семиотического и герменевтического подходов [1, 9]. Метод моделирования как значимый для социально-психологический исследований выделяли Б.Г. Ананьев, П.Н. Шихирев, Е.М. Дубовская, Б.Ф. Ломов и другие авторы [10].

Как теоретический базис для разработанной модели выступает определение организационной культуры Л.Н. Аксеновской [1]. В рамках ордерного подхода организационная культура определяется как сложный социально-психологический порядок интеракций, отношений, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия. Выделяется несколько основных моделей управленческого взаимодействия: «родительская» – организация воспринимается как «семья»; «командирская» – организация воспринимается как «армия»; «пастырская» – организация воспринимается как «церковь». Так же выделяются два дополнительных типа: синкретический (характерный для начального этапа развития культуры организации) и синтетический (характерный для высокого уровня развития организационной культуры). В большинстве случаев

социопсихологический порядок организации включает в себя все три «порядка»: «семейный», «армейский» и «религиозный», один из которых доминирует и определяет организационную культуру [2].

Социально-психологическая модель формирования медиакультуры как аспекта организационной культуры включает в качестве моделиобразующего параметр сходства медиакommunikаций в реальном управленческом взаимодействии и медиакультуре организации. Именно содержательное сходство медиакommunikаций субъектов организационного взаимодействия обеспечивает эффективность их совместной деятельности. Соответствие действий работника нормам организационной культуры максимально в случае максимального сходства свойственных организации и работнику коммуникаций в медиaprостранстве.

В основание конструируемой модели были заложены типы управленческого взаимодействия в медиaprостранстве:

– лидерское взаимодействие – взаимодействие лидера с членами управленческой команды в медиасреде, соответствующий социопсихологический уровень – личность, организационно-психологический – лидер;

– взаимодействие в управленческой команде – взаимодействие между членами управленческой команды через online-ресурсы, социопсихологический уровень – малая группа, организационно-психологический – команда;

– организационное взаимодействие – взаимодействие членов организации «по вертикали» и «по горизонтали» в процессе медиакommunikаций, социопсихологический уровень – большая группа, организационно-психологический – организация.

Принципы конструирования модели и описанные уровни социально-психологической модели будут отражены в социально-психологической технологии формирования медиакультуры в организации. В структуру технологии входят три уровня, аналогичных уровням управленческого взаимодействия социально-психологической модели. Первый отражает уровень миссии, он предназначен для высшего руководящего состава; второй уровень – уровень профессиональной деятельности, предназначен для управленцев среднего звена, третий уровень – это уровень текущей профессиональной деятельности, предназначен для рядовых работников. В ряде случаев данные уровни могут быть использованы как взаимодополняемые (например, при проведении опроса).

Социально-психологическая модель формирования медиакультуры в организации допускает, что в качестве субъектов организационного взаимодействия могут выступать как группы (структурные подразделения одной организации), так и личность отдельного работника и группа(подразделение).

Формирование медиакультуры в организации может быть рассмотрено как на интерорганизационном, так и на интраорганизационном уровне. Интерорганизационный уровень предполагает, что анализируемые субъекты не объединены общей миссией и, соответственно, целями профессиональной и текущей деятельности. Таким образом, если в качестве одного из оцениваемых субъектов организационного взаимодействия выступает отдельная личность – это интерорганизационный уровень. Интраорганизационный уровень предполагает, что в качестве субъектов организационного взаимодействия выступают подразделения одной организации. Оцениваемые субъекты организационного взаимодействия объединены общей миссией, целями профессиональной деятельности. Для целей формирования медиакультуры субъектов организационного взаимодействия целесообразно и достаточно рассматривать данный уровень деятельности.

Формирование медиакультуры организации, согласно описываемой модели, должна предваряться выявлением особенностей медиакommunikаций каждого из субъектов организационного взаимодействия. Миссия организации, к примеру, определяет стратегические, долговременные и кратковременные цели. В организации, которая обладает сильной культурой, положения которой не только прописаны в соответствующих документах, но и применяются в практике, уровни миссии, профессиональной и текущей деятельности будут иметь схожий отклик в медиакультуре организации. Совместимость коммуникаций в реальности и в медиапространстве двух обладающих такой, схожей по характеристикам на всех выделенных горизонтальных уровнях культурой, субъектов организационного взаимодействия, и будет рассматриваться в качестве базовой версии социально-психологической модели формирования медиакультуры как аспекта организационной культуры.

Социально-психологическая модель формирования медиакультуры в организации. Версия 1, «базовая» отражает совместимость реального состояния организационной культуры и ее проекции в медиакультуре на всех иерархических уровнях.

На интраорганизационном уровне оценки организационной культуры она отражает эффективную совместную деятельность субъектов организационного взаимодействия, обусловленную содержательным сходством коммуникаций их работников.

На интерорганизационном уровне в случае оценки совместимости организационной культуры и ее проекции в медиасреде данная модель отражает возможность беспрепятственного взаимодействия на основании совместимости нескольких подразделений организации.

Рассматривая как субъект организационного взаимодействия отдельную личность, данная модель предполагает, что личность имеет

больше возможностей реализовать свою жизненную миссию в рамках организации (актуальна для основателя, руководителя, собственника организации), для наемных работников – отражает максимально продолжительную занятость и лояльность персонала к компании, проецируемую в медиaprостранство внутри организации.

Версия 2 может быть сформулирована следующим образом: «Отсутствие совместимости реального состояния организационной культуры и ее проекции в медиакультуре», вызванное содержательным различием их культурных составляющих, что обуславливает неэффективность функционирования медиакультуры как аспекта организационной культуры. В данном случае в ходе социально-психологического анализа совместимости реального состояния организационной культуры и ее проекции в медиакультуре может быть выявлено отсутствие совместимости коммуникаций на всех уровнях управленческого взаимодействия. Такая модель возможна только на интероорганизационном уровне.

В случае социально-психологической оценки совместимости реального состояния организационной культуры и ее проекции в медиакультуре организации и личности, такая версия модели ставит под сомнение возможность и целесообразность сотрудничества объектов организационного взаимодействия, т.к. совместная деятельность в данном случае не будет эффективной.

Версия 1 и 2 социально-психологической модели формирования медиакультуры как аспекта организационной культуры являются основными. В них можно выделить два полюса совместимости и несовместимости реальной организационной культуры и виртуального медиaprостранства организации. В дальнейшем возможно выделение промежуточных версий.

Рассмотрим Версию 3: «Совместимости реального состояния организационной культуры и ее проекции в медиакультуре в краткосрочном периоде». Данная модель характеризуется совместимостью реального состояния организационной культуры и ее проекции в медиасреде организации на уровне текущей деятельности, при стратегии кратковременных проектов. Так же имеет место отсутствие совместимости на более высоких уровнях, отсутствие сходства этических смыслов в реальности и в медиа. В качестве субъектов организационного взаимодействия могут выступать организация и личность. Принятое в данной модели (в соответствии с гуманистической парадигмой) отношение к человеку как существу самоактуализирующемуся, в данной модели также сопряжено с допущением, что базовые потребности могут в определенный период времени оказывать большее влияние на поведение индивида, и таким образом, его ежедневная медиаактивность может быть временно не согласована с его представлениями о профессиональной

деятельности, ее целями и миссией.

Разработанная социально-психологическая модель предусматривает возможность как структурирования информации, понимания, так и социально-психологической оценки медиакоммуникаций в организации, возможность принятия мер по повышению эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия. Выявленная несовместимость этических характеристик субъектов организационного взаимодействия может являться базисом принятия решения о целесообразности коррекционных мероприятий (прекращение сотрудничества с определенными работниками, целесообразность проведения социально-психологических тренингов, организационно-культурных изменений, разработки и внедрения различных внутрифирменных процедур, документационного закрепления определенных стандартов работы и т.д.).

Подводя итог, можно резюмировать следующее. Версии социально-психологической модели формирования медиакультуры в организации описывают различные возможные в организационно-управленческой практике стратегии взаимодействия составляющих медиакультуры организации, и целесообразные в соответствии с избранной стратегией варианты совместимости реального состояния организационной культуры и ее проекции в медиакультуре в зависимости от срочности работы над проектами и других факторов.

Разработанная социально-психологическая модель совместимости реального состояния организационной культуры и ее проекции в медиакультуре выступает адекватным базисом социально-психологической технологии формирования медиакультуры в организации.

Библиографический список

1. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. С., 2005. 348 с.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. М., 2007. 303 с.
3. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры, концепция, методология, технология изменения (ордерный подход). Автореф. дисс.... д. психол. наук., спец. 19.00.05. М., 2008. 41 с.
4. Богданов В.А. Системологическое моделирование личности в социальной психологии. Л., 1987. 143 с.
5. Вартофский М. Модели. Репрезентации и научное понимание. М., 1988. 507 с.
6. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики. Вестник МГУ, 1997. № 4. Сер. 14: Психология. С. 38-43.
7. Одегов Ю., Руденко Г. К проблеме типологии организационной культуры. Управление корпоративной культурой, 2010. №1. С. 211.
8. Орехов А.Н. Номотетическое моделирование социально-психологических процессов. Дисс. ... д. психол. н., спец.: 19.00.05. М, 2005. 56 с.
9. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002. 328 с.
10. Шихирев П. Н. Современная социальная психология. М., 1999. 448 с.
11. Штроо В. А. Методы социально-психологического исследования: В., 2003. 71 с.

ПСИХОСЕМАНТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИЗУЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ ПОДРОСТКОВ

Дрожжина Н.Б.

кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии,
Северо-Кавказский федеральный университет (Ставрополь, Россия)
drogg_nt@mail.ru

В статье рассматриваются основные подходы к исследованию экономического сознания личности, обосновывается применение метода экспериментальной психосемантики в исследовании экономического сознания подростков. Приводятся результаты экспериментально-психологического исследования.

Ключевые слова: экономическое сознание личности, психосемантика, обыденное сознание личности, семантический дифференциал.

Psychosemantic analysis study of the economic consciousness of teenagers

Drozhhina N.B.

Ph.D. assistant professor of psychology
North-Caucasus Federal University (Stavropol, Russia)

The article examines the main approaches to the study of economic consciousness of personality, justifies the application of the method of experimental psychosemantics in the study of economic consciousness of adolescents. The results of experimental-psychological research.

Keywords: economic consciousness of personality, psychosemantics, everyday consciousness of the personality, the semantic differential

Современное развитие российского общества, характеризующееся экономической нестабильностью, несоответствием уровня интенсивности социальных, политических, духовных изменений возможностям людей адаптироваться к ним, определяет постановку и решение проблемы формирования экономического сознания подростков как одного из значимых и актуальных направлений психологии.

Экономическое сознание большинством ученых определяется как системная составляющая сознания, высший уровень отражения экономических отношений общественно развитым человеком. Экономическое сознание проявляется в субъективной оценке экономического статуса личности, в представлении и отношении личности к собственности, деньгам, экономическому риску, бедности, богатству и другим экономическим объектам, является результатом социализации субъекта и приобретает определенную значимость в деятельности человека (А.В. Филиппов, С.В. Ковалев, Т.И. Заславская, Р.В. Рыбкина, К. Касьянова).

Существуют различные интерпретации и методологические подходы к определению понятия «экономическое сознание». В зарубежной психологии принято использовать термины «экономическое мышление» и «экономическое поведение» (А. Смит, Дж. Катона, М. Вебер, Э. Дюркгейм, П. Сорокин, В. Парето).

В отечественной психологии значительный вклад в научное осмысление экономического, сознания, его сущность внесли Л.Н. Абалкин, К.А. Улыбкин, А.К. Уледов, Ж.Т. Тощенко, В.Э. Бойко, которыми экономическое мышление, идеология и психология рассматриваются как одна из основных форм отражения существующих экономических отношений и как результат социализации человека. Значительный интерес для исследования экономического сознания представляют работы Т.И. Заславской и Р.В. Рыбкиной, К. Касьяновой, Б.Н. Миронова, А.Г. Вишневого, в которых обосновывается категория «экономическая культура», Л.С. Борисовой о формировании экономического сознания молодежи, А.В. Филиппова и С.В. Ковалева о взаимосвязи экономического сознания и самосознания.

В структуре экономического сознания выделяют – экономические нормы, интересы; экономические мотивы; экономическое мышление; экономические представления; чувства и эмоции в экономической сфере; ощущения и восприятия в экономической сфере (Дейнека О.С.)

Хотя все люди имеют представления в сфере экономики, которые так или иначе усваиваются в процессе социализации, личностный смысл и субъективная оценка их, представленная в индивидуальном сознании различны. В этой связи можно предположить, что существуют гендерные отличия в восприятии и оценке себя и общества с позиции экономических составляющих обыденного сознания личности.

На базе МОУ СОШ № 34 г. Ставрополя было проведено экспериментально-психологическое исследование, в котором приняли участие 50 человек – учащиеся 8 «А» и «Б» в возрасте 14 лет (25 мальчиков, 25 девочек).

Психологическими методами исследования послужили – специально разработанная методика частного ролевого семантического дифференциала, которая включала 55 качественных прилагательных, описывающих качества человека, отражающие экономическое сознание (прагматичный, умеет прогнозировать события, предприимчивый, склонный у риску и др.), так и общие (сильный, успешный, умный и др.) и 14 ролевых позиций: Я; Бедный человек (с низким достатком); Богатый человек (с высоким достатком); Я через 15 лет; Типичный представитель нашего общества; Экономически грамотный человек; Предприниматель (бизнесмен); Человек, который вызывает уважение; Безработный; Мужчина; Женщина; Человек, который на меня не похож; математические

– методы количественной и качественной обработки эмпирических данных
– факторный анализ.

Затем были сформированы выборки испытуемых в зависимости от пола и произведена обработка семантического дифференциала с помощью факторного анализа. В результате обработки данных были выделены факторные структуры и найдены нагрузки по факторам. При интерпретации выделенных факторов мы рассматривали как обобщенное содержание шкал-дескрипторов, так и характер размещения ролевых позиций в полученном семантическом пространстве.

Сравнительный анализ выделенных факторов показал, что по количеству выделилось по 2 значимых фактора и в мужской, и в женской выборке испытуемых, следовательно, когнитивная сложность пространства примерно одинакова у испытуемых.

Анализ ролевых позиций показал, что испытуемые мужской выборки воспринимают экономически грамотного человека, богатого человека и предпринимателя с позиции рациональности-иррациональности и предприимчивости, а испытуемые женской выборки испытуемых с позиции бережливости – расточительности и практичности.

В обыденном сознании подростков мужской выборки образ Я и Я через 15 лет ассоциируется с предпринимателем, богатым человеком и экономически грамотным человеком, в то время как подростки женской выборки воспринимают себя как более расточительных, нерациональных, чем мужчины, что, возможно, соответствует общепринятым стереотипам обыденного сознания в сфере экономики.

Таким образом, установлено, что на уровне обыденного экономического сознания у подростков существуют различия, обусловленные гендерными особенностями:

1. для подростков мужской выборки присуще восприятие в экономической сфере через такие конструкты как «Рациональность – иррациональность» и «Практичность», а для подростков женской выборки – через такие конструкты как «Бережливость – расточительность» и «Практичность»;
2. подростки мужской выборки идентифицируют себя с рациональным, предприимчивым, экономически грамотным человеком, предпринимателем и богатым человеком, подростки женской выборки идентифицируют себя с расточительным, бедным и типичным представителем нашего общества;
3. в восприятии подростков женской выборки испытуемых образ мужчины характеризуется как рациональный, предприимчивый, бережливый, умеющий прогнозировать события, умный, прагматичный;
4. в восприятии подростков мужской выборки испытуемых образ женщины характеризуется как иррациональный, расточительный, не

умеющий прогнозировать события, не склонный к риску, нерешительный, непредприимчивый;

5. типичный представитель нашего общества, как и образ безработного человека характеризуется как иррациональный, расточительный, не умеющий прогнозировать события, не склонный к риску, нерешительный, непредприимчивый.

6. полученные результаты позволяют учитывать гендерные особенности экономического сознания подростков с целью разработки способов его формирования, а также с целью использования полученных данных при прогнозировании вероятностного поведения подростков в различных экономических ситуациях, при коррекции индивидуального и группового экономического поведения подростков в современных рыночных условиях.

Библиографический список

1. Абрамова В.А. Информационно-коммуникативный аспект формирования современного массового экономического сознания // Коммуникация в современном мире. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции / Под ред. В.В. Тулупова. Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2009.
2. Дрожжина Н.Б. Специфика психосемантики нравственного сознания у юношей и девушек с различными психотипологическими особенностями личности. Научно-образовательное издание «Социально-гуманитарные знания», Москва, 2012. № 9. С. 210-215.
3. Солодова Г.С. Формирование экономического сознания выпускников общеобразовательной школы // СоцИс. 2006. № 9. С. 89–95.
4. Хащенко В.А., Шибанова Е.С. Представления о богатом и бедном человеке в различных социально-экономических группах // Современная психология: состояние и перспективы исследования. М.: ИП РАН, 2007. Ч. 2. С. 332-346.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ МОНЕТАРНОГО ПОВЕДЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Енин В.В.

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Северо-Кавказского федерального университета (Ставрополь, Россия)

yenin@lenta.ru

Данная статья посвящена теме монетарного поведения. Она содержит краткий анализ проблем изучения монетарных аспектов в современной науке. На основе имеющейся теоретической базы экономической, психологической и социальной дисциплин, автор предлагает новую дефиницию — стратегия монетарного поведения. Параллельно выявляются преимущества синтетического, междисциплинарного подхода к изучению феномена денег и его аспектов. Впервые изучение монетарных явлений выводится в практическую плоскость.

Ключевые слова: деньги, монетарное поведение, стратегии монетарного поведения, экономическая психология, психология денег.

Psychological strategy of monetary behavior in modern Russia

Enin V.V.

Ph.D., assistant professor of psychology
North Caucasian Federal University (Stavropol, Russia)

This article is devoted to a subject of monetary behavior. It contains the analysis of problems of studying of monetary aspects in modern science. On the basis of available theoretical base of economic, psychological and social sciences, the author suggests a new definition — strategy of monetary behavior. Also is revealed advantages of synthetic, interdisciplinary approach to studying of a phenomenon of money and its aspects. For the first time studying of the monetary phenomenon is removed in the practical plane.

Keywords: money, monetary behavior, the behavior of monetary strategies, economic psychology, the psychology of money.

Феномен денег существует на протяжении практически всей человеческой истории, однако он до сих пор не изучен в достаточной мере психологической наукой. В частности, довольно подробно были изучены аспекты отношения к деньгам [3], в то время как поведенческие особенности в отношении денег исследованы в меньшей степени. Одному из таких аспектов, а именно монетарному поведению, посвящена данная статья.

Предлагаемая экономической наукой трактовка монетарного поведения опирается на концепцию «безликости и одинаковости» денег [1]. В экономической науке принято считать, что деньги, как социально-экономический институт, обладают внутренней логикой и непротиворечивостью, а также вписываются в общую социально-экономическую структуру общества, упрощая процесс обмена благами между экономическими агентами (то есть индивидами, группами, компаниями, корпорациями, государствами) [2]. Однако, в последние десятилетия, экономика столкнулась с недостаточностью объясняющей базы данного подхода [7], что послужило началом для появления необходимости разработки иррациональных моделей взаимодействия с деньгами. Объясняющие факторы монетарного поведения в таких моделях выявляются и валидизируются на основе применения математического аппарата [9].

Вместе с тем, несмотря на активные разработки для проведения достоверного анализа и формирования валидных объясняющих моделей [8], нельзя сказать, что в экономической науке выявлены достоверные детерминанты монетарного поведения.

Современные российские исследователи Г. Егоров и В. Егорова отмечают, что «в экономической науке сложилась поистине парадоксальная ситуация: одна из центральных категорий (а понятие «деньги», вне всяких сомнений, таково) не имеет общепризнанного определения. Определения, встречающиеся в экономических учебниках и

словарях, основываются на перечислении функций денег и существенно различаются между собой» [5]. Таким образом, назрела необходимость широкого, междисциплинарного исследования, посвященного данному вопросу.

Феномен денег относится не только к экономической сфере. Он, безусловно, является и психологизированным феноменом, так как влияет на абстрагированные межличностные процессы, а поведение индивида в отношении монетарных транзакций детерминировано психическими процессам и психохарактерологическими особенностями [4].

Как и многие другие феномены, встречающиеся повсеместно, деньги порождают иные явления. Ключевым из них для настоящего исследования является феномен монетарного поведения, логично вытекающий из функций денег. Монетарное поведение также является предметом многих социальных наук: экономики, антропологии, психологии, социологии, философии.

Большая часть психологических исследований в области финансов, фокусируется на демонстрации иррационального поведения с деньгами, ставя себя тем самым в оппозицию к экономическим принципам рациональности. Специфика заработка, сбережений (или их отсутствия), трат, долгов, подарков зачастую демонстрирует исследователям совершенно абсурдные, с точки зрения максимизации прибыли, действия исследуемых индивидов или групп. Часть из таких иррациональных поступков вызвана безграмотностью, часть же — вызвана психическими особенностями. К примеру — невроз или зависимость, могут инспирировать деструктивное поведение, в том числе и монетарное. Антропология и социология также как и психология, пытаются продемонстрировать вмешательство социальных сил (ритуалы, обычаи, законы и культурные нормы) в монетарное поведение.

Несмотря на обилие подходов, единой теории психологии денег пока не существует. Даже на Западе не существует единого системного подхода к психологии денег и связанных с деньгами феноменов. В России ситуация обстоит еще хуже, можно говорить лишь об отдельных, разрозненных исследованиях о восприятии денег и связанном с деньгами поведением (паттерны расходования и сбережения денег) в рамках социальной психологии и психологии менеджмента (работы, посвященные мотивации персонала, материальному стимулированию персонала). Вместе с тем, в среде российских ученых происходит осознание настоятельной необходимости изучения психологических аспектов экономики России в период резких политических, экономических и социальных изменений в России. В частности, с конца 90-х гг. этот вопрос поднимали многие авторы (О.С. Дейнека, 1999; В.В. Макаров, 2000; М.К Бункина, 1998; В.А. Семенов, 1989; В.М. Соколинский, 1999; А.Л. Журавлев, 1999; В.Д. Попов, 1999) [6].

Таким образом, из всех психологических феноменов, связанных с деньгами, наиболее важным для исследования нам представляется феномен монетарного поведения. Под монетарным поведением в психологии понимается совокупность действий и поступков экономических субъектов, посредством и в процессе которых обеспечивается реализация их материальных интересов, ресурсно-экономических возможностей и нормативно-культурологического потенциала в условиях институционально заданной монетарной системы экономики.

Обобщая трактовки монетарного поведения с точки зрения различных психологических и социологических подходов, широкое определение монетарного поведения может звучать следующим образом: монетарное поведение — это поведение индивида (экономического агента), выражаемое как набор отдельных поведенческих актов, отражающих бессознательные детерминанты на примере взаимодействия личности с тем, что люди считают деньгами. При этом не только иррациональные факторы определяют монетарное поведение, но и, наоборот, посредством наблюдаемого монетарного поведения можно сделать предположение об иррациональных, интрапсихических факторах его порождающих.

Типирование монетарного поведения — относительно новая идея в психологии, которая еще не окончательно сформировалась. К примеру, мы можем видеть достаточно четкую дефиницию типов «скряги» и «транжиры». В совокупности, они укладываются на одну координатную ось, представляя собой полюса. С другой стороны, не все оставшиеся типы так легко уместятся в диспозиционную модель. Кроме этого, типы монетарного поведения индивида — есть результат скорее количественный, но не качественный. Типология формировалась под гнетом «старой школы», выявляя типы по мере изучения. Эта ситуация является прямым следствием непроработанности теоретической базы экономической психологии и психологии денег. Как было отмечено выше, на настоящий момент единое понятие денег (и монетарного поведения) до сих пор не принято, что и обрекает исследователей «искать вслепую», ибо координаты еще предстоит выявить.

Автор предлагает закрепить в рамках междисциплинарных исследований следующее определение денег: Деньги — это все то, что является единообразной мерой стоимости, признаваемым всеми участниками рынка (доступного экономического пространства) средством платежа, обращения; а также способны выступать средством накопления и образования сбережений, не подверженных изменениям с течением обозримого времени (по мнению большинства).

Далее, используя экономический взгляд и специфику, как предпосылку для формирования гипотез о монетарном поведении, особое

значение обретает направленность акта монетарного поведения. Для формирования типологии в этой области, потребуется выдвинуть предположение о существовании репертуара стратегий монетарного поведения. Также мы предполагаем существование доминирующей стратегий монетарного поведения личности.

Стратегия монетарного поведения (СМП) — это общая тенденция актов монетарного поведения и соотношение специфики монетарного поведения относительно социальных и экономических условий, отслеживая реализуемые цели. При этом СМП указывает на иррациональные процессы, детерминирующие формирование тренда монетарного поведения. Стратегия монетарного поведения — умозрительный конструкт, указывающий на иррациональные процессы психики по причине озвученного нами ранее непостоянства психики. Каждый отдельный акт может быть объяснен с точки зрения логики, подвергнут анализу. Однако именно совокупность актов монетарного поведения будет отражать бессознательные мотивы, общие склонности личности.

Исходя из теоретического анализа и данных социологов, можно предположить некоторую воображаемую норму, некоторого «нормального» и достаточно рационального человека. Эту стратегию мы предлагаем называть рациональной СМП. Траты и монетарное поведение личности с доминантной рациональной СМП будет рациональным и в меру прагматичным. Наиболее вероятно, что такой стратегии в чистом виде просто не существует, но именно ее мы считаем должным взять за «нулевую» точку. Все прочие стратегии так или иначе будут находиться на расстоянии от рациональной СМП, являться отклонениями от нее.

Исходя из тенденций, отслеживаемых в рекламе и критике «общества потребления», следующая предполагаемая СМП может быть названа потребительской. Потребительская СМП схожа в некоторой степени с типом монетарного поведения «транжир», однако имеет и серьезные отличия. Потребительская стратегия указывает на физиологические потребности, социальные и бытовые. Главной особенностью такой стратегией мы выделяем отсутствие планирования будущего (что выражается в низких затратах на актуализацию, инвестирование). Личность с доминирующей потребительской стратегией будет ощущать, что тратить мало, однако не станет вкладываться в свое образование — затрату, увеличивающую доход в будущем, увеличивающую шансы на занятость. Данная стратегия предположительно деструктивна.

Диаметрально противоположный тип монетарного поведения — «скряга» — позволяет провести параллель, и предположить наличие удерживающей стратегии. Удерживающая (или Сберегательная) СМП проявляется в заниженных расходах в целом, особенно — в области физиологических трат. При этом личность будет склонна оценивать свои

расходы, как завышенные. По замечанию Андреевой, ряд исследований показал, что люди, отказывающие себе в тратах, обычно имеют худшее психическое и физическое здоровье. По этой причине, мы можем предположить, что затраты на лечение будут у такой личности завышенными в общей структуре трат.

Четвертую СМП мы предлагаем называть аскетической. Аскетическая СМП не имеет контекста, связанного с духовным развитием и никак не предполагает духовного сана. Эта стратегия отличается некоторой отстраненностью, выражаемой в том, что личность игнорирует свои физические потребности, в угоду социальным. При этом, получая образование и увлеченно посещая развлекательные мероприятия, личность с доминирующей аскетической СМП отличается низким участием в жизни людей. Вероятно, их отношение к деньгам схоже с отношением «абстракциониста». Однако это предположение на настоящий момент спекулятивно.

Пятая стратегия – инвестиционная. Такая стратегия предполагает стремление личности к реализации через грамотные инвестиции. В том числе такой личности должно быть свойственно инвестировать в свое развитие. При этом не происходит занижения по тратам физиологическим и социальным – инвестиционная стратегия требует включенности в социум. Вероятно, что подарки будут играть важную роль в поведении такого человека, отсюда, мы обратим внимание и на эту категорию трат.

Стратегия «Выживания» – предполагает адаптацию с одной стороны, однако не является адаптивным поведением в полной мере. Данная стратегия выявляется по тому, что доходы соответствуют расходам, значительная часть расходов составляет физиологические нужды. Общий уровень доходов является низким (по отношению к средней заработной плате). Траты при этом оцениваются как большие, возможно даже как катастрофические.

Рекреационная СМП — предполагает доминирующими тратами расходы на зрелища, туризм, уход за внешним видом (во всех смыслах), при этом, затраты на развитие снижены или отсутствуют.

Восьмой стратегий мы выделяем социализирующую СМП. Из названия становится частично ясна суть общего тренда актов монетарного поведения – основную категорию трат составляют траты социальные. При этом могут возникать занижения по различным категориям. Вероятность снижения трат на физиологические потребности могут быть, однако серьезная экономия маловероятна – физическое здоровье влияет на успешность социальных контактов.

Последней, девятой стратегией мы выделяем родительскую. Эта стратегия выделяется нами скорее вынужденно. Ее доминирование не происходит в полной мере, мы полагаем, что становясь родителем, индивид будет адаптировать свою доминирующую СМП, учитывая

появление детей или человека на попечении. При этом наличие детей не обязательно меняет доминирующую стратегию монетарного поведения у личности.

Тот или иной тип монетарного поведения, изобличает в монетарном поведении сублимации, раскрывает типологию актов экономического человека, выводя нечто общее в них. Однако, дальше описания влияния иррационального на монетарное поведение человека, типы не углубляются, оставляя непознанным побуждение конкретного акта.

На наш взгляд, стратегия монетарного поведения призвана отвечать на вопросы о том, что сублимируется, какая ценность реализуется в данный конкретный момент и какие общие потребности свойственны личности.

Важно также отметить, что СМП являются более лабильными конструктами (подвержены изменениям в большей степени), чем типы монетарного поведения. Это вызвано не только особенностями составления типологий, но и объективной реальностью — быстрыми изменениями в экономическом пространстве.

Монетарная стратегия может быть специфицирована не только для отдельных личностей, но и для социальных групп и компаний. При этом, данное предположение основано на том, что социальные группы представляют собой объединения личностей, каждая из которых обладает монетарной стратегией, а значит, может быть выявлена их общность. Компании, исходя из принципа антропности, действуют аналогично людям, что приводит к допустимости выявления и рассмотрения их стратегий монетарного поведения.

Таким образом, раскрытие понятия стратегии монетарного поведения несет возможность широкого практического применения и нового этапа в развитии монетарного аспекта психологической, экономической и социальной дисциплин. Изучение данного явления позволит не только моделировать и прогнозировать с высокой точностью монетарное поведение любых экономических агентов, но и корректировать иррациональные моменты в их монетарном поведении, что является принципиально новым инструментом в сфере экономической психологии и психологии денег, а также открывает широкие перспективы для ряда других наук, таких как медицина, педагогика, финансовая аналитика, управление, менеджмент и т.д.

Библиографический список

1. Автономов В.С., Ананьин О.И., Макашева Н.А. История экономических учений. М.: Инфра-М, 2013. 784 с.
2. Адамович Т.И. Экономическая история, Учебно-методическое пособие. Минск: БГУ, 2004. С. 62.
3. Андреева И.В. Экономическая психология / Под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2000. 512 с.

4. Дейнека О.С. Экономическая психология: Учеб. пособие. СПб: Изд-во С-Петербург. ун-та, 2000. 160 с.
5. Егоров Д.Г., Егорова А.В. Зачем экономике синергетика? (Деньги как источник синергетических эффектов в экономических системах) // Общественные науки и современность. 2006. № 3. С. 149-154.
6. Енин В. В. Влияние конституционально-психотипологических особенностей личности на восприятие денег в юношеском возрасте: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Виктор Викторович Енин. Ставрополь, 2004. 135 с.
7. Diamond P., Vartiainen H. Behavioral Economics and its Applications. Princeton: Princeton University Press, 2007. 336 p.
8. Cunningham L. A. Behavioral Finance and Investor Governance // Washington & Lee Law Review. 2002. Vol. 59. pp. 767-837.
9. Luce R.D. Utility of Gains and Losses: Measurement-theoretical and Experimental Approaches. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishers, 2000. p.88.

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Железовская Г.И.

доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики
Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского
(Саратов, Россия)

Скорикова О.В.

аспирант кафедры педагогики
Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского,
(Саратов, Россия)
Olgaolga87@bk.ru

The notion of managerial decisions: methodological analysis

Zhelezovsky G.I.

Doctor of pedagogical sciences, professor of the Department of Pedagogy of Saratov State
University (Saratov, Russia)

Skorikova O.V.

graduate student of pedagogy of Saratov State University, lecturer of Department of
management, Saratov Institute of Socio-Economic (Saratov, Russia)

The article uncovers the essence of managerial decisions, offers characteristics of classifications and properties of managerial decisions.

Key words: managerial activity, managerial decisions, types and properties of managerial decisions.

Управленческая деятельность по своим функциям, общественной значимости, интеллектуальным, психофизиологическим нагрузкам

является одной из самых сложных и ответственных ввиду ее социальной обусловленности и вариативности принимаемых специалистом решений, основанных на профессиональном опыте и личностной компетентности в поле действия социально-нравственных норм, регулирующая роль которых становится сегодня важнейшим фактором повышения эффективности профессиональной деятельности управленческих кадров.

Применительно к управленческой деятельности решение представляет собой принятое руководителем окончательное суждение о целях, способах действий организации и подчиненных ему субъектов; обоснованный выбор варианта действий, который в существующих условиях обстановки лучше других использует возможности имеющихся средств и объективных обстоятельств для наиболее полного удовлетворения назревшей потребности. Поэтому в системе высшего управленческого образования следует шире использовать достижения теории решений и технологические приемы принятия решений, направления выбора вариантов действий в различных условиях обстановки с учетом эффективности затрат сил и средств, последствий предпринимаемых усилий.

Управленческие решения можно разделить на определенное число групп (видов), обладающих рядом однородных признаков. В практике управленческой деятельности решения группируются (классифицируются) по следующим признакам: по субъекту принятия решения выделяют единоличные и групповые (коллективные) решения; по объекту решений – решения, направленные на цель, средства достижения целей, процессы, внутреннюю среду, внешнюю среду; по сроку действия различают долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные решения; по характеру решаемых задач – стратегические, тактические, оперативные; по сложности различают сложные и простые решения; по уровню принятия решений – централизованные, децентрализованные; по надежности исходящей информации решения могут основываться на надежной информации и на ненадежной (рискованной) информации; по частоте повторения решения классифицируются на случайные, не периодически повторяющиеся, периодически повторяющиеся. Особым признаком в данной классификации является группирование решений по способу обоснования решения (интуитивные, опытно-статистические (опытно-логические) и аналитические решения): интуитивные решения опираются на субъективную интуицию личности, ее предчувствия, ожидания. Основным аспектом данных решений являются личностные ощущения правильности избранного направления действий; опытно-статистические (опытно-логические) решения основываются на опыте руководителя, принятых ранее решениях и результатах, полученных после их реализации. При этом принятые ранее решения являются базой для принятия нового решения, однако это не всегда является эффективным ввиду возможного

изменения ситуации, воздействия различных факторов социальной макросреды; аналитические решения являются самым сложным видом решений, который базируется на тщательном и всестороннем анализе различных факторов, которые могут оказать влияние на результат. Подобные решения принимаются на основе использования экономико-математических методов и являются наиболее объективными.

При этом управленческое решение должно обладать следующими качественными признаками: 1) всесторонняя обоснованность и реальность решения; 2) своевременность решения; 3) экономичность (достижение оптимальных конечных результатов при минимизации затрат). Вместе с тем, выделяется ряд причин, которые могут привести к низкому качеству управленческих решений:

- большой объем принимаемых решений, часть которых по объективным или субъективным причинам не реализуются, что влечет за собой снижение авторитета решений;
- новые решения, принимаемые руководителем, с одной стороны, не учитывают или полностью исключают ранее принятые решения, а, с другой – дублируют их;
- модификация целевой установки решения в процессе его движения по управленческой траектории в связи с рассогласованием интересов различных уровней управления;
- принятие решений, не имеющих конкретного содержательного наполнения, имитирующие различные управленческие действия;
- отсутствие адекватного принимаемому решению документационного и ресурсно-информационного обеспечения, назначение нереальных сроков исполнения и отсутствие процедур согласования на всех уровнях управленческой вертикали;
- неэффективность механизма мониторинга качества решений, зачастую сориентированного не на достижение запланированных результатов, а на исполнение поставленных сроков.

Выделяют ряд требований, которые предъявляются к управленческим решениям: упреждающая разработка решения, целевая программированность, комплексность содержания, обоснованность намечаемых мер, законность, логичность, ясность изложения, гибкость требований к исполнителям, своевременность введения решения в действие, эффективность достижения результата.

При этом под принятием управленческого решения понимается процесс психологической подготовки руководителя к осуществлению сознательного выбора наилучшей альтернативы из множества с целью выработки оптимального суждения о целях и способах действий.

Принятие управленческих решений рассматривается нами как интегративная функция управления, представляющая собой процесс познавательной, эмоционально-волевой, нравственной подготовки

будущего специалиста в соответствии с уровнем его профессиональной компетенции и спектра решаемых задач к осуществлению обоснованного выбора варианта действий из множества альтернатив, который наилучшим образом обеспечивает достижение поставленной цели с учетом воздействия объективных факторов социально-профессиональной среды и особенностей организационного взаимодействия субъектов профессионально деятельности.

Согласно сложившимся к настоящему времени научным представлениям разработку и принятие управленческих решений целесообразно проводить на трех системных уровнях: концептуальном (анализ проблем, выбор проблемы для решения, формирование цели и общего замысла ее решения), операциональном (оценка эффективности и принятия решения на операцию в рамках намеченной цели, постановка задач исполнителям) и элементном (выбор технологического приема, обеспечивающего эффективное решение поставленной задачи).

На наш взгляд, управленческое решение объединяет в единое целое цель действий, необходимые для ее достижения средства, мероприятия по организации системы управления. Основу решения при этом составляют знания закономерностей и принципов управления, а также правильное уяснение полученной задачи и верная оценка обстановки. Эффективность решения будет выше, если оно не шаблонно, а является результатом объединения творческого мышления и воли руководителя, если оно подкреплено соответствующими математическими расчетами.

Основные этапы принятия решений, на наш взгляд, укладываются в следующую схему: 1) анализ актуальной ситуации и выделение проблемы; 2) определение общих ограничений и возможных вариантов решения проблемы; 3) оценка имеющихся вариантов решения проблемы и выбор наилучшего из них; 4) организация исполнения принятого решения; 5) контроль выполнения решения.

Весьма важным аспектом в рамках теории принятия решений является понятие «эффективности решения», под которым мы понимаем степень полезности потенциального или актуального эффекта, полученного от того или иного решения. В этой связи возможны три варианта подобного эффекта: положительный (полезный) эффект, нулевой (нейтральный) эффект, отрицательный эффект, которые могут быть рассмотрены с субъективной и объективной точек зрения.

В первом случае оценка качества решения производится самим руководителем и является показателем степени соответствия ожидаемого (субъективного) уровня полезности идеальному (желаемому), а уровень качества зависит от личности руководителя, его личностно-профессиональных качеств, опыта управленческой деятельности. Во втором случае решение оценивается с объективной точки зрения, определяя, насколько был достигнут эффект в социально-экономическом,

политическом техническом аспектах для развития организации. Поэтому в случае положительного либо отрицательного эффекта от принятого решения существуют объективные причины, смещающие центр тяжести в ту или иную сторону. В качестве основных объективных причин, определяющих направленность эффекта от принятого решения, мы выделяем наличие внешних (внутренних) обстоятельств, которые определяют благоприятный (неблагоприятный) фон для принятия и реализации решения.

Принятие решения является переломным моментом в деятельности людей, переходом от познания к практике, от мысли к действию, от уяснения ситуации к ее преобразованию с учетом использования личностного потенциала, имеющегося опыта и готовности исполнителей. Именно процесс принятия решения порождает психологическую установку, волевую готовность и нравственную регуляцию деятельности, подключает к мыслительным процессам психологическое напряжение, волевые усилия и нравственные приоритеты, переводит задуманное в реальность. В ходе принятия решения меняется и сам человек, его внутреннее состояние, когда от поисков, сомнений, неуверенности, он совершает внутренний скачок к собранности, решительности, уверенности в правильности управленческого выбора. Вместе с четким осознанием варианта предстоящих действий к человеку приходит и чувство ответственности, за сделанный выбор, его реализацию, результаты и последствия, которая усиливается осознанием того, что при выборе одного варианта из множества альтернатив, он вводит себя и других людей в такую ситуацию, которая носит уже объективный характер и не подлежит изменению.

В этой связи организатор и ведущий субъект управленческой деятельности должен быть подготовлен (теоретически и практически) и обладать высокой ответственностью к управлению в целом и принятию управленческих решений, в частности. Полагаем, что только в этом случае организация и осуществление профессиональной управленческой деятельности будет проходить на высоком уровне, обеспечивая при этом принятие решений, адекватных поставленным задачам и в соответствии с возникающими в процессе управленческой деятельности ситуациями.

Библиографический список

1. Абчук В.А. Интенсификация: принятие решений / В.А. Абчук, В.А. Бункин. Л., 1987. 118 с.
2. Балдин К.В. Управленческие решения / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. М: Изд.-торг. корпорация «Дашков и К°», 2005. 496 с.
3. Вересов, Н.Н. Психология управления. М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2001. 224 с. (Сер. «Библиотека менеджера»).
4. Львов Д.Е. Характеристика профессиональной деятельности управленца как субъекта межличностного влияния // Вестник Удмуртского университета. Философия. Психология. Педагогика. 2011. Вып.1. С.87-90.

ОСНОВНЫЕ МИССИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ИМИДЖА

Жижина М. В.

кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии,
факультет психологии

Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)

zhizhina5@mail.ru

В работе рассматриваются две основные миссии персонального имиджа: первая, заключается в том, что имидж обеспечивает самой личности необходимый психологический самонастрой, должное самовосприятие, определенную установку к действиям; вторая миссия заключается в психологическом воздействии имиджа на другого человека (группу), другими словами имидж задает определенные сценарии социально-психологического взаимодействия с личностью.

Ключевые слова: Я-концепция личности, миссии имиджа, психологический самонастрой, психологическое воздействие.

Main mission of personal image

Zhizhina M.V.

candidate of pedagogics science, associate professor

National Research Saratov State University named after N. G. Chernyshevsky
(Saratov, Russia)

The paper deals with two main messages of self-image: message 1 is that the image provides the personality with appropriate psychological disposition, proper self-image, and a specific commitment; message 2 is that the image has a psychological impact on another person (or a group), in other words, the image sets certain scenarios of socio-psychological interaction with the personality.

Key words: self-concept, image messages, key messages of self-image, psychological disposition, psychological state of mind, psychological commitment, psychological impact.

Удачный, гармоничный имидж на сегодняшний день является необходимым атрибутом эффективных социальных коммуникаций, условием личностного и профессионального продвижения, некой ценностью, обеспечивающей жизненный успех. Имидж занимает важное место в системе социальных коммуникаций, выступая как представление о данной личности, которое складывается у ее социальных партнеров, участников социального взаимодействия. Имидж в социальном контексте можно рассматривать как имидж личности – персональный имидж и как имидж группы, организации – корпоративный имидж.

В наших исследованиях под персональным имиджем мы понимаем образ человека в глазах тех людей, с которыми он вступает в социальное взаимодействие. В этом контексте имидж становится социальным представлением одного человека о другом человеке, т.е. имидж имеет две

стороны: 1) имидж есть результат социальной перцепции, социально окрашенный образ восприятия; 2) имидж – это то представление, которое складывается у определенной социальной группы, которое в свою очередь оказывает влияние на саму персону имиджа, ее социальное поведение. Имидж есть результат социальной перцепции, в котором отражаются как свойства субъектов социальной перцепции, так и одновременно результат процесса самопрезентации.

Большинство исследователей указывают на многофункциональность имиджа как психологического феномена. Обобщение результатов исследований позволяют выделить наиболее значимые функции в качестве миссий персонального имиджа. Такой подход позволяет свести назначение имиджа к двум основным миссиям: первая, заключается в том, что имидж обеспечивает самой личности необходимый *психологический самонастрой*, вторая миссия заключается в *психологическом воздействии* имиджа на другого человека (группу).

Обратимся к рассмотрению первой миссии персонального имиджа, которая обеспечивает *психологический самонастрой*, должно самовосприятие, определенную установку к действиям. Имидж важный инструмент самонастройки, функционирует вместе с образом Я (в системе Я - концепции), выступает регулятором социального поведения личности. В данном случае выражение «работай над собой, а не над мнением окружающих», которое можно интерпретировать, как *«работа над собой ведет к изменению мнения окружающих»* и это полностью соответствует феноменологии имиджа. И здесь, имеется в виду, что работа над образом Я – это всегда определенный труд, это самовоспитание, которое рано или поздно дает свои положительные результаты.

На практике, к сожалению, не всегда, образ Я отражает жизненную перспективу человека и его потребности в самоактуализации, это находит выражение в развитии психологических комплексов личности, с ее неготовностью к переменам, нежеланием работать над собой, возникновением трудных жизненных ситуаций. Следствием может служить и факт самодовольства человека и наличие ложных представлений о том, что «у меня итак все в порядке и меняться мне незачем», хотя последнее может быть связано с включением защитных механизмов. Отметим, что исследование защитных механизмов личности в функционировании имиджа представляет собой новое и мало исследованное поле в психологической науке. По мнению В. Горчаковой «Подлинная жизнь личности совершается «в точке несовпадения человека с самим собой», и личность начинается с неограниченного выхода за пределы наличного, за пределы приспособления. Она рождается в муках преодоления, в осуществлении невозможного, в надситуативной активности, в борьбе за самого себя» [1, с. 43]. В связи с этим, формирование образа Я многими авторами справедливо оценивается как

зона ближайшего развития личности. В этом контексте работа над собственным образом Я – это не только труд, приносящий плоды, это еще и творческий, увлекательный процесс поиска гармонии между внутренним миром и внешним обликом, приводящий личность к новым событиям, раскрытию новых граней собственной личности, стимул к переменам. *«Когда меняемся мы, меняется мир вокруг нас»*, данную аксиому, наверное, стоит проверить каждому на собственном опыте.

Согласно современным взглядам формирование и изменение образа Я-представление человека о самом себе становится источником представлений о данной личности, которое формируется у других людей (имидж человека), в свою очередь, имидж (представление других людей о данной личности) сам становится источником и фактором изменений образа Я. Имидж личности – это не только отражение внешних характеристик человека, но и внутренних. Изменения имиджа личности отнюдь не сводится лишь к внешним изменениям человека. При этом отметим, что одновременно внешние изменения ведут к внутренним преобразованиям самого субъекта, т.е. к изменениям его образа Я. Важно помнить, что в формировании имиджа участвуют еще такие компоненты как вербальный, кинетический, овеществленный, средовой, которые в своей совокупности и образуют единый целостный имидж личности. Наш образ в глазах окружающих формируется не только из оценки внешнего облика (внешность, стиль одежды), но и на основе анализа психолого-поведенческого портрета (жесты, мимика, пластика движений и т.д.) ораторского мастерства, нашего окружения (выражение «Свита делает короля» возникло отнюдь не случайно) и мн.др.

Рассматривая первую миссию имиджа, смысл которой состоит в психологическом самонастрой, следует указать на психотерапевтический потенциал имиджа. Эта миссия, на наш взгляд, обеспечивает формирование копинг-стратегии (преодолевающего поведения), т.е. поддержание привлекательного имиджа или смена имиджа может служить дополнительным фактором и способом совладания личности со сложными жизненными обстоятельствами. Подчеркнем, что в этой области пока нет убедительных экспериментальных фактов.

Далее обратимся к обсуждению второй миссии, которая состоит в *психологическом воздействии* имиджа на другого человека (группу) или иначе – имидж задает определенные программы и сценарии социально-психологического взаимодействия, установку на общение с нами в определенном ключе, разрешение или запрет на то, как с нами можно себя вести, а как нельзя, да и в целом влияет на желание с нами общаться. (В качестве примера, достаточно вспомнить героиню фильма Миранду Пристли, блистательно сыгранной Мерил Стрип, главного редактора известного модного журнала, к которой так запросто не подойдешь). Эта информация считывается окружающими за секунды, и поскольку эффект

первого впечатления пока еще никто не отменял, то можно сказать, что первично сформированный в представлениях окружающих имидж персоны будет долгое время определяющим, и, в случае необходимости сформировать новый имидж человеку потребуется немало времени и усилий, чтобы изменить определенное мнение, сложившийся стереотип.

Применительно к имиджу необходимо указать на следующие его важные особенности: 1) имидж начинает функционировать только в процессе социального взаимодействия, 2) для формирования или изменения имиджа всегда требуется определенное время, поэтому для того, чтобы окружающие не только восприняли новый имидж, но и стали себя вести в соответствии с изменениями потребуется от 2-3 месяцев и более. В логике сказанного отдельной темой исследований является возможность управления формированием имиджа со стороны персоны, являющейся объектом этого имиджа, т.е. той персоны, о которой складывается социальное представление. Формирование и изменение имиджа немыслимо без получения обратной связи, без оценок окружающих, которые обеспечивают человеку разнообразные формы рефлексии и эффективный поиск необходимых, органичных моделей социального поведения. Исследование психологических закономерностей формирования имиджа – также принадлежит к числу малоизученных вопросов психологии имиджа.

Принято считать, что формирование имиджа – бесконечный процесс, но будет более точным сказать, что имидж необходимо постоянно поддерживать, улучшать, дополнять, ориентируясь на новые тенденции моды, жизненную ситуацию, но при этом, сохранять свой неповторимый образ. Любителей часто и кардинально менять свой имидж, такой поиск, смена ролей, масок, ампула, окружающими, как правило, воспринимается как неудовлетворенность личностью собой, своей жизнью, или как непостоянство, ветреность, легкомысленность, непредсказуемость персоны. Имидж человека на протяжении его жизненного пути не является чем-то статичным и неизменным, хотя бы в силу возрастных факторов, изменений социального статуса, и, конечно же, в связи с внутренними преобразованиями, связанными с личностным ростом, постановкой новых жизненных целей и задач. Как справедливо отметила В. Г. Горчакова: «... мы вырастаем не только из старой одежды, но и из прежних образов самих себя, которые время от времени нужно обновлять или полностью перестраивать» [1, с.13]. В данном контексте проявляется еще одна особенность имиджа, заключающаяся в том, что он имеет тенденцию к «старению», снижению адаптивности (речь идет о так называемом феномене «износа имиджа»).

В рамках более детального изучения имиджа представляет самостоятельный интерес вопрос, касающийся изучения мотивации личности к изменению своего имиджа. Выявление мотивации изменения

имиджа является первым шагом на пути к изменению имиджа, отметим, что этот сложный процесс связан также с пониманием и осознанием своих индивидуально-психологических особенностей, внешних, возрастных особенностей, выбором собственного стиля, с четким пониманием своих целей и задач. Уточним, речь идет о возможности влиять на особенности имиджа со стороны той персоны, которая является объектом этого имиджа. В ходе управления формированием собственным имиджем можно идти двумя путями, первым, простым, но малоэффективным – это срисовать, скопировать готовый образ, адаптировав под себя и внедрить его в сознание своей аудитории. Малоэффективность такого образа «с чужого плеча», сразу будет сигнализировать о диссонансе между собственными психологическими особенностями, (а иногда и типом телосложения) и образом, скопированного из журнала (или образом, принадлежащий известной персоне: актеру/актрисе, певцу/певице). Очень часто в пик популярности того или иного певца (или певицы) на улицах города можно наблюдать их клонов, двойников. Надо иметь в виду, что при таком подходе к формированию имиджа теряется уникальность, неповторимость, индивидуальность образа. Второй, более сложный, творческий, но интересный путь – это поиск действительно своего гармоничного и уникального имиджа, с учетом жизненного стиля, образа жизни, собственных целей и задач.

В завершении хотелось бы, акцентировать внимание на том, что изменения и формирование имиджа начинаются, прежде всего, с изменения Я-концепции и повышения самооценки личности, а не с изменения габитарного имиджа и приобретения нового гардероба, как это может показаться после просмотра всевозможных телепроектов, посвященных имиджевой тематике.

Библиографический список

1. Горчакова В. Г. Имидж: розыгрыш или код доступа? – Ростов н/Д: Феникс, 2011.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СИТУАЦИИ ДАЧИ ВЗЯТКИ

Захарова Н.В.

магистрант факультета психологии

Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского (Саратов, Россия)

nina-zaharova@rambler.ru

Статья посвящена психологическому анализу ситуации дачи взятки. Установлено, что типичный взяткодатель – это лицо мужского пола в возрасте от 35 до 45 лет, не имеющее среднего образования. При этом также у него предполагается наличие неэффективных (слабых) стратегий совладания с трудными жизненными ситуациями.

Ключевые слова: психология дача взяток, взяточничество, копинг-стратегии, личность взяточника.

Psychological analysis of bribery

Zakharova N.

Master degree student, Department of Psychology
Saratov State University (Saratov, Russia)

This paper is devoted to the psychological analysis of the situation of bribery. It was found that the typical bribe-giver - a male person aged 35 to 45 years, having no secondary education. At the same time he also assumed the existence of inefficient (weak) coping strategies with difficult situations

Keywords: Psychology giving bribes, bribery, coping strategies, personality of the bribe taker.

В современной России в связи повышением общего уровня коррупции вопрос борьбы с одним из аспектов ее проявления – получением и дачей взяток – стоит особенно остро. Отличительной особенностью этих явлений является виновность как одной, так и другой стороны. При этом важно понять мотивы данных правонарушений. Основное внимание при этом уделяется их юридическому и социальному контекстам. С психологической же точки зрения мотивы и причины такого рода правонарушений изучены недостаточно.

В рамках данного исследования нами была поставлена цель, которая может содействовать изучению взяточничества, формирование (раскрытие, описание) социально-демографического портрета обвиняемых по ст. 291 УК РФ.

При этом задачами, способствующими достижению поставленной цели стали:

- раскрыть социальный статус среднестатистического российского взяточдателя;
- дать социально-демографическую характеристику взяточдателя.

Нами были изучены личности, привлеченные в качестве обвиняемых по ст. 291 УК РФ.

Предмет исследования стал социально-психологический портрет взяточдателя.

Метод исследования – психологический анализ документальных источников. Материалом для проведения исследования послужили материалы десяти уголовных дел.

По результатам проведенного анализа было выявлено, что все обвиняемые по ст. 291 УК РФ осознают свою вину в совершенном преступном деянии. Этот факт может свидетельствовать об отсутствии изначального преступного умысла у обвиняемых, а также их возможном стремлении к смягчению наказания, однако не снимает риск рецидивов.

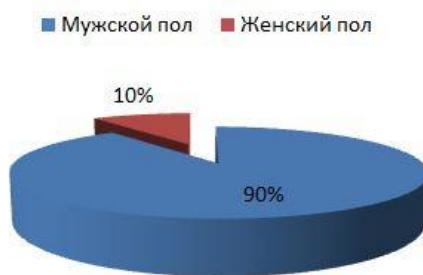


Рис. 1. Половая принадлежность изученных обвиняемых

Как видно по рис. 1., большинство обвиняемых по ст. 291 УК РФ (90%) мужского пола. На наш взгляд, это связано, во-первых, с заведением уголовных дел по данной статье, прежде всего, в сфере политики и экономики, где главными фигурантами чаще являются мужчины. Вторым возможным фактором возникновения такого соотношения могло стать преобладание определенной стратегии выхода из трудных жизненных ситуаций, присущей лицам мужского пола. Проверка данной гипотезы планируется в рамках наших будущих исследований.

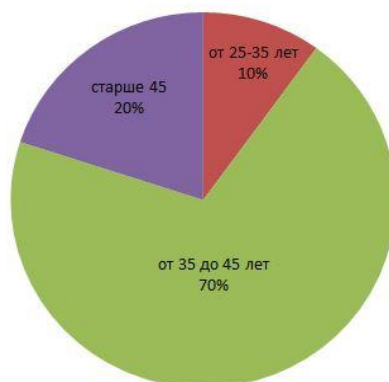


Рис. 2. Возрастная принадлежность изученных обвиняемых

Согласно рис. 2 наибольшее число обвиняемых находится в возрастной категории от 35 до 45 лет (70%), что может свидетельствовать о связи фактов получения и дачи взяток с пиком трудовой активности человека и, следовательно, со сферой труда, занятости. Также в этот возрастной период крайне важными становятся мотивы благополучия повзрослевших детей – вопросы их будущего профессионального становления (окончание школы, поступление в вуз, трудоустройство), а также решения проблем, возникших в процессе их социализации (девиантное и делинквентное поведение).

На втором месте по степени встречаемости находятся обвиняемые по ст. 291 УК РФ в возрасте от 45 лет и старше (20%). Это может объясняться попыткой решить возникающие в данном возрасте проблемы (поздняя трудовая занятость, проблемы здоровья, оформление нового социального

статуса – пенсионер, инвалид) наиболее быстрым и менее энергозатратным способом при наличии при этом накопленных материальных ресурсов. Могут также оставаться актуальными вопросы и проблемы предыдущего возрастного периода.

Осужденные в возрасте от 25 до 35 лет составляют 10% от всех изученных лиц. Возможно, это связано со стремлением решать возникающие жизненные проблемы «своими» силами с опорой на высокую самооценку и уровень притязаний и/или с преобладанием отличной от других возрастных категорий копинг-стратегией.

Важно отметить, что осужденных 18-25 лет не было представлено вовсе, что может объясняться наличием сходных с вышеописанной возрастной группой (25-35 лет) факторов, проявляющихся в большой степени, что позволяет лицам данного возраста избегать субъективной необходимости в дачи взятки.

Говоря о социальном статусе обвиняемых по ст. 291 УК РФ, особо хотелось бы отметить отсутствие оконченного среднего образования у основного количества осужденных – 70% (см. рис. 3).

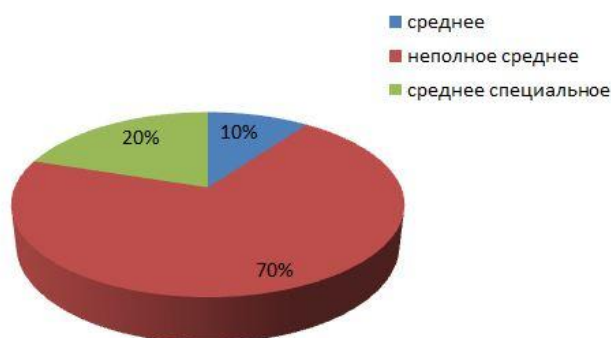


Рис. 3. Социальный статус обвиняемых

Среднее специальное образование при этом зафиксировано у 20%, среднее – у 10 % привлеченных к ответственности. Согласно этим данным мы можем говорить о тесной связи между отсутствием среднего образования и склонностью к решению возникающих проблем противозаконным способом.

Подводя итог проведенного анализа, мы можем сформировать следующий социально-демографический портрет обвиняемого по ст. 291 УК РФ. Типичный взятокодатель – это лицо мужского пола в возрасте от 35 до 45 лет, не имеющее среднего образования. При этом также у него предполагается наличие неэффективных (слабых) стратегий совладания с трудными жизненными ситуациями.

CAN JOB INSECURITY LEAD TO CRIME?

Kiselev K.A.

MoS degree, Department of psychology,
Saratov State University (Saratov, Russia).

E-mail: Saratovian@gmail.com

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ), проект №13-06-00491. «Социально – психологические механизмы вовлечения личности в криминальную деятельность в аномичном российском обществе».

In the article was given the original hypothesis according which Job Insecurity is one of the factors of involvement person into criminal activity. The hypothesis relies on the following ideas of psychology and criminology: R. Agnew, E. Sutherland, G.M. Sykes, D. Matza scientifics' positions, theory of evolutionary psychology.

Keywords: white-collar crime, involvement, crime reasons, criminal activity, Job Insecurity, Unreliability of work, theory of white-collar crime.

Researchers identify such phenomenon as Job Insecurity [1; 2]. The dictionary of the APA [3], defines 'Insecurity' such a feeling of inadequacy, lack of confidence and anxiety about the goals, abilities or relationships with others. The concept of 'Job Insecurity' was introduced into science by L. Greenhaigh, and Z. Rosenblatt [4], which they determined the perceived impossibility (powerlessness, helplessness) maintain continuity and stability in situations threaten jobs. Threat Assessment depends on the individual's perception of possible losses and the subjective probability of their occurrence [5; 6; 7]. S. Sweet [8] and IA Petrova [9] pointed out, in this case, any threat to the stability, certainty and risk of job loss. Thus, this concept is associated with the risk of negative experiences of job loss.

Experiencing the phenomenon of 'Job Insecurity' personality loses orientation, sense of security, the need for protection remains not actualized. Such a person seeks to preserve and restore their social status, which reduces its resistance to outside influence as well as the most responses to the prompts. Uncertainty about job insecurity and the perception of their work as unreliable, unsafe, in our opinion, can lead a person to act a criminal nature. This statement is based on a number of theories of criminal psychology and criminology:

1. Theory of neutralization D. Matza and G. Sykes [10], according to which, the individual learns to neutralize its commitment to public morals. This is done through a number of techniques motivations (self-justification) by rationalization: a) denial, denial of responsibility – individual attributes events "chance", declares uncontrollability of events regarding the tort; b) denial of injury and damage – a person thinks of her illegal actions in fact no one was hurt; c) the denial of the victim – offender declares that "sacrifice herself to blame," deserved punishment; g) Condemnation of condemning – individual

switches its attention on those who condemn his delinquent behavior, accuses others disguised deviance, hypocrisy or personal animosity towards him; d) An appeal to the higher grounds, fidelity – the method of neutralization of the external and internal control consists in the fact that a person goes to the detriment of the interests of a large group in the interests of a small group – fellow criminal group associates. However, this does not mean that a person will certainly refuse from the imperatives of the dominant normative system, despite its failure to attempt to follow them. Most likely, the person stands in front of a dilemma, which he must resolve that leads to a violation of the law [10].

2. The theory of differential association E. Sutherland, according to which crime is the result of differential relations and contacts, learning the personality type of wrongful conduct. The individual behaves in accordance with the concept of the norm in this team [Op. on 11]. Personality criminalized when a large number of factors that contribute to involvement in crime, and a small number of factors, restraint of crime [12], which can be observed in the perception of the workplace as an unreliable and unsafe and insecurity.

3. Robert Agnew criticized the classical theory and created his socio-psychological model, which he called “General strain theory”. There are three main types of voltage according to the general theory of strain: a) failure to achieve positively valued goals; b) loss of positive incentives; c) presentation of negative stimuli [13], frustrator [Op. by: 14]. Agnew denied the idea of the absolute effect of egoism and selfishness of human criminal behavior. Strain in this theory is most likely to cause offense when: a) the situation is perceived as unfair; b) the situation of voltage has a strong effect and becomes noticeable in) has a low social control; g) creates some pressure or incentive to engage in criminal behavior [15]. Studying the phenomenon of social anxiety (Social concern), he noted a positive correlation with self-control. Social anxiety, according to the author, consists of four elements: a) the welfare of others; b) desire close association with others; c) a tendency to follow certain moral intuitions; d) trends match the attitudes and behavior of others. However, under certain conditions, social anxiety may, conversely, determine the offense. For example, if it enters the delinquent group, disadvantaged areas. Other persons with criminal intent may involve a person in criminal activity, reducing the force of social anxiety [16]. Agnew ideas date back to the concept of anomie Merton [17] and frustration theory Dollard [Op. on 18] and Berkowitz [19].

4. The theory of evolutionary psychology [20] involves the assessment of criminal behavior as a form of non-specific adaptation to a hostile social environment. The impact on the environment evolutionarily acquired psychological mechanisms strengthen activities and produces a reaction that depends on the choice of behavioral strategies. However, white-collar crime, as mentioned above, is often different from "traditional" criminal activities such as rape, robbery and murder, which in any culture are perceived very negatively [20]. There are more related to the crime exploitative resource acquisition

strategy [21; 22], the need to fight in adverse conditions with competition for power, wealth and status. [23]. Job insecurity leads to crime because the person tries to adapt in his occupation environment.

5. Situation theory of action of P-O. Wikström. Individual under the influence of the environment assesses the situation [Op. : 24], the possible risks [25] can commit a criminal act or socially acceptable activities. It is based on the nature guiding principles and moral norms or through its propensity to crime. Situational theory of action based on rational choice theory, according to which a person is able to act rationally and to govern themselves [24]. However, prolonged life in disadvantaged areas, deviant social environment is able to generate criminal tendencies [25]. In our view, this can most clearly manifest in the situation of anomie and uncertainty.

The problem of Job Insecurity is widely investigated in the traditional organizational psychology and management. However, very little is presented of publications highlighting the impact of this phenomenon on the risk of involvement in white-collar crime. Extended our hypothesis requires further empirical testing.

Researchers in the field of criminal and legal psychology, criminology, sociology describe different main causes of crime among the workers: subjective evaluation of job insecurity and risk losing it, low wages, a sense of impunity, the loss of social ties.

References

1. Heaney C., Israel B., House J. Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*. 1994, Vol. 38, Iss. 10, P. 1431-1437.
2. Vulkan P. Labour Market Insecurity: The Effects of Job, Employment and Income Insecurity on the Mental Well-being of Employees. *Revista Internacional de Organizaciones*. 2012, No 9, Diciembre, P. 169–188.
3. *APA Concise Dictionary of Psychology by American Psychological Association*. Gary R. Vandenbos (ed.). 2008. 596 P.
4. Greenhaigh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 1984, Vol. 9, Iss. 3, P. 438-448
5. Sverke M., Hellgren J., Näswall K. No security: a metaanalysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, Vol. 7. P. 242-264.
6. Borg I. Ueberlegungen und untersuchungen zur messung der subjektiven unsicherheit der arbeitsstelle. *Zeitschrift fur arbeits - und organisationspsychologie*. 1992, 36 (3), S. 107-116.
7. De Witte H. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 31, Iss. 4, 2005, P. 1-6.
8. Sweet S. *Job insecurity*. A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry. 2006. URL: <https://workfamily.sas.upenn.edu/glossary/j/job-insecurity-definitions> (дата обращения: 02.03.2014).
9. Petrova I.A. Psikhologicheskiye efekty prebyvaniya lichnosti v neopredelennoy zhiznennoy situatsii (na primere situatsii nenadezhnoy raboty) (Psychological Effects

- of stay of the person in uncertain situations (for example, the situation of unreliable)). Avtoref. diss. ... kand. psikhol. nauk. Krasnodar, 2011. 26 p.
10. Sykes G.M., Matza D. Techniques of a Neutralization: A theory of Delinquency. *American Sociological Review*, 1957, Vol. 22, Issue 6, P. 664-670. URL: <http://www.socqrl.niu.edu/miller/courses/soci380/sykes&matza.pdf> (дата обращения: 12.03.2014).
 11. Cressey D.R. The Differential Association Theory and Compulsive Crimes. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 1954, Vol. 45, Iss. 1, P. 29-40. URL: <http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4221&context=jclc> (retrieved: 16.03.2014).
 12. Sutherland E. H., Cressey D.R., Luckenbill D.F. Principles of Criminology (The Reynolds Series in Sociology) / ed. by L.T. Reynolds. Lanham. 1992, 704 p.
 13. Agnew R. Delinquency and the desire for money. *Justice quarterly*. 1994. 11 (4). P. 411-427.
 14. Khagurov T. «Chelovek potrebyayushchiy» Antropologicheskaya deviantologiya massovoy kultury ("Human consumes" Anthropological deviantology of mass culture). Saarbrucken, 2011. URL: http://deviantology.spb.ru/etc/publications/Khagurov-Chelovek_potreblyayushchiy.pdf (retrieved: 22.03.2014).
 15. Agnew R. Building On The Foundation Of General Strain Theory: specifying the types of strain most likely to lead to crime and delinquency. *Journal Of Research in Crime and Delinquency*, 2001, Vol. 38, Iss. 4. P. 319-361.
 16. Agnew R. Social Concern and crime: moving beyond the assumption of simple self-interest. *Criminology*. 2014. Vol. 52. Iss. 1. P. 1–32.
 17. Merton R.K. *Social Theory and Social Structure*. London. 1968. 713 P. (Russ. Ed.: Merton R. *Sotsialnaya teoriya i sotsialnaya struktura*. M., 2006. 880 p.).
 18. Andreyeva G.M., Bogomolova N.N., Petrovskaya L.A. *Zarubezhnaya sotsialnaya psikhologiya XX stoletiya: Teoreticheskiye podkhody (Foreign social psychology of the twentieth century : Theoretical approaches)*. M., 2002. 287 p.
 19. Berkowitz L. Frustrations, Appraisals, and Aversively Stimulated Aggression. *Aggressive Behavior*. 1988. Vol. 14, P. 3-11. URL: <http://rzukausk.home.mruni.eu/wp-content/uploads/berkowitz-frustration-appraisals-and-aversively-stimulated-aggression.pdf> (дата обращения: 22.03.2014).
 20. Buss D. The Evolutionary Psychology of Crime. *Journal of Theoretical and Philosophical criminology - Commentary Special edition*, 2012, Vol. 1 (1), P. 90-98
 21. Cohen L.E., Machalek R. A general theory of expropriative crime: An evolutionary ecological approach. *American Journal of Sociology*, 1988, No 94, P. 465–501.
 22. Vila B.J., Cohen L.E. Crime as Strategy: Testing an Evolutionary Ecological Theory of Expropriative crime. *American Journal of Sociology*, 1993, Vol. 98, No 4, P. 873-912.
 23. Walsh A. *Evolutionary Psychology and Criminal Behavior*. In: *Missing the Revolution: Darwinism for social scientists*. Ed. by Barkow J. H. Oxford. 2006, 312 p.
 24. Situational Action Theory // *Criminology Wiki*. URL: http://criminology.wikia.com/wiki/Situational_Action_Theory (дата обращения: 17.03.2014).
 25. Wikström P.-O.H., Sampson R.J. Social Mechanisms of Community Influences on Crime and Pathways in Criminality. *Causes of Conduct Disorder and Juvenile Delinquency*. Eds. By B.B. Lahey, T.E. Moffitt, A. Caspi. 2003, 370 p.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ И ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТИ К ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ВОЗДЕЙСТВИЮ СО СТОРОНЫ НОВЫХ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Кучмистов К.А.

аспирант кафедры психологии
Волгоградский государственный университет (Волгоград, Россия)

Сергеев А.А.

кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии
Волгоградский государственный университет (Волгоград, Россия)

AnAn69@yandex.ru

В современном обществе обостряются проблемы, связанные с использованием методов интенсивного психологического воздействия в деятельности разнообразных религиозных организаций с признаками деструктивности. Обнаруживается недостаточное внимание к индивидуально-психологическим факторам предрасположенности личности к манипулятивному воздействию, в то время как учет этого обстоятельства позволит спрогнозировать варианты поведения человека.

Ключевые слова: предрасположенность к психологическому воздействию, ценностные ориентации, организации с признаками «деструктивных культов»

Психологическое воздействие служит одним из механизмов формирования и функционирования многих социально-психологических явлений: общественного настроения и мнения, психологического климата в группе, склонности и предрасположенности к манипуляции, заражаемости и восприимчивости социальных образований и т.д. В зависимости от соотношения ценностей, интересов и имеющихся ресурсов субъекты могут вступать друг с другом во взаимодействие с использованием трех технологий воздействия: подчинения, рефлексивного управления и манипуляции, сотрудничества [1].

Отличительной чертой психологического воздействия в новых религиозных организациях является отношение к вербуемому не как к личности, обладающей самоценностью, а как к специфическому средству, посредством использования которого достигаются, как правило, скрываемые цели манипулятора, реализуется его интересы и удовлетворяются собственные потребности без учета интересов, воли и желаний другой стороны – человека, выступающего как объекта манипуляций [2,3]. По мнению В.И.Ибрагимова [4] следствием такого воздействия является ущерб психическому и физическому здоровью адепта, материальный ущерб, связанный с потерей работы, учебы, а также с требованием материальных вложений либо передачи в пользу организации личного имущества, посттравматический стресс в случае выхода из новой религиозной организации, деградация некоторых личностных качеств адепта, его разрыв с родными, близкими, друзьями.

К факторам способствующим вовлечению людей в новые религиозные организации можно отнести обстоятельства, определенным образом влияющие на жизнь и психическое состояние человека, сама секта с ее различными манипулятивными технологиями, а также индивидуально-психологические особенности самого человека [5, 6]. И.А. Чеснокова ключевую роль при вовлечении в НРО отводит следующим индивидуально-психологическим особенностям человека: повышенный уровень мотива аффилиции; неразвитость навыков сопротивления манипулятивному давлению; деформированность Я-образа, соответствующего образу жертвы, обманутого и несчастного человека [7]. Результаты эмпирического исследования М.Д. Бугаевой показывают, что высокий уровень интеллекта приводит к повышению психологической сопротивляемости влиянию [8]. В приведенных исследованиях обнаруживается недостаточное внимание к индивидуально-психологическим факторам подверженности манипулятивному воздействию, в то время как учет этого обстоятельства позволит спрогнозировать возможные варианты поведения человека.

Поэтому весьма актуальным представляется проведение комплексного исследования по выявлению взаимосвязи ценностных ориентаций сторонников религиозных организаций и их предрасположенности к манипулятивному воздействию извне.

Выбор ценностных ориентаций в качестве одной из переменных не случаен. По словам Б.Ф. Ломова, несмотря на различие трактовок понятия «личность», во всех отечественных подходах в качестве ее ведущей характеристики выделяется направленность, которая выступает как системообразующее свойство личности, определяющее весь ее психический склад [9]. В направленности выражаются субъективные ценностные отношения личности к различным сторонам действительности. Подчеркивая психологический характер ценностей как объекта направленности личности, В.П. Тугаринов использует понятие «ценностные ориентации», определяемые им как направленность личности на те или иные ценности [10].

В нашем понимании предрасположенность есть степень реагирования, тенденция изменения отношений к предъявляемому событию или явлению при воздействии извне. Для определения степени предрасположенности к психологическому воздействию испытуемым предъявлялась специально разработанная анкета, определяющая их представления о явлениях, на которые предварительно было оказано воздействие. Для изучения ценностных ориентации отдельных индивидов мы использовали опросник ценностей, разработанный Шварцем [11].

Для проверки поставленной гипотезы о том, что существует определенная взаимосвязь между предрасположенностью к манипулятивному воздействию и ценностными ориентациями сторонников

НРО, мы использовали метод математической статистики – корреляционный анализ. Статистически значимые результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Результаты корреляционного анализа по выявлению взаимосвязи предрасположенности к психологическому воздействию и ценностными ориентациями представителей новых религиозных организаций

	Ориентация на ценность	Соц.культура	Зрелость	Комформизм	Социальная власть
Предрасположенность к манипулятивному воздействию	Корреляция Пирсона	,305*	-,525**	,376*	-,445**
	p-значимость	,005	,034	,003	,004
	Кол-во респондентов	82	82	82	82
	Ориентация на ценность	Самоопределение	Социальность	Стимуляция	Духовность
Предрасположенность к манипулятивному воздействию	Корреляция Пирсона	-,395**	,538**	-,325*	,550**
	p-значимость	,007	,000	,010	,003
	Кол-во респондентов	82	82	82	82

Результаты, представленные в таблице, говорят о том, что предрасположенность к психологическому воздействию имеет выраженные и статистически значимые корреляции с такими ценностями, как «социальная культура» и «зрелость». По описаниям Шварца, ценность «социальная культура» включает в себя такие терминальные ценности, как «взаимность в отношениях», «единение с природой», «равнодушие к мирским заботам», а также инструментальные ценности: «кроткий», «принимающий свою участь», «умеренный», «защищающий природу». Отсюда можно сделать предположение о том, что кроткие, умеренные, равнодушные к бытовым проблемам люди, которые заботятся об окружающей среде и смиренно принимают жизненные обстоятельства, более предрасположены к манипулятивному воздействию. Отрицательная взаимосвязь с такой ценностью как «зрелость» говорит о том, что люди, для которых важно зрелое понимание жизни и своего предназначения в ней, мудрость, внутренняя гармония, терпимость к различным взглядам и убеждениям, менее предрасположены к манипулятивному воздействию.

В исследовании выявлена корреляционная связь между ориентацией на ценность «социальная власть» (отрицательная связь), «конформизм» (положительная связь) и предрасположенностью к манипулятивному воздействию. Т.е. люди, стремящиеся действовать и мыслить самостоятельно, и люди, любящие власть и стремящиеся к доминированию над окружающими, менее предрасположены к манипулятивному воздействию извне, в то время как люди, ограничивающие себя для того

чтобы ужиться с окружающей социальной реальностью, проявляющие излишнюю вежливость и покорность, наоборот, более предрасположены к манипулятивному воздействию.

Результаты исследования говорят о наличии положительной значимой связи между ориентацией на ценность «социальность», «духовность» и отрицательной взаимосвязи с ценностями «самоопределение» и «стимуляция». Т.е. человек, для которого значимы понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы, справедливость, стремление быть полезным, которому свойственно стремление к внутренней гармонии, богатству духовной жизни, осмысленности жизни и своего места в ней, единение с природой, равнодушие к повседневным заботам более предрасположен, а человек с самостоятельностью мышления и выбора способов действия в творчестве и исследовательской активности, которому свойственно стремление к новизне и глубоким переживаниям менее предрасположен к манипулятивному психологическому воздействию со стороны организаций с признаками «деструктивных культов».

Библиографический список

- 1.Сергеев А.А., Григорян Н.Б. Деструктивные культы как «страх» сознания молодежи // Витязь,2011.№8. С.35-39.
- 2.Чайкин В.Н. Формы манипулирования в негосударственных организациях с признаками деструктивных культов в РФ: Автореф. дис. ...канд. соц. наук: Н.Новгород, 2011. с. 29.
- 3.Щапарь В.Б. Психология религиозных сект. М.: Харвест, Библиотека практической психологии, 2004.с.135.
- 4.Ибрагимов В.И. Новые религиозные движения в духовной жизни современного общества: автореф. дис. канд. фил. наук: Н.Новгород. 2001. с. 28.
- 5.Асланян В.Ю. Психологическое воздействие служителей деструктивных религиозных культов как предмет профессиональной оценки экспертами-психологами:автореф. дис. ...канд. псих. наук. М., 2009. с. 28.
- 6.Калужская Е. В. Современное сектантство как явление эпохи постмодерна: социально-философский анализ: автореф. дис. канд. фил. наук: М. 2010. с. 29.
- 7.Чеснокова И.А. Влияние сект, культов и нетрадиционных религиозных организаций на личность и ее жизнедеятельность: автореф. дис. канд. псих. наук:М. 2005.с. 28.
- 8.Бугаева М.Д. Интеллект как фактор подверженности психологическому влиянию: автореф. дис. канд. социол. наук: Москва, 2005. 30 с.
- 9.Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.446 с.
10. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004. 70 с.

The study of the interconnection of personality's values and predisposition to psychological impact from new religious organizations

Kuchmistov K.A.

Graduate student of Psychology
Volgograd State University (Volgograd, Russia)

Sergeev A.A.

candidate of pedagogical sciences,
Associate Professor of Department of Psychology
Volgograd State University (Volgograd, Russia)

In modern society, the problems are exacerbated, which are associated with the use of intensive methods of psychological influence in the activities of various religious organizations with signs of destructiveness. Insufficient attention is found to individual psychological factors predisposing the individual to the manipulative effect, while accounting for the circumstances allows options to predict human behavior.

Keywords: the predisposition to psychological impact, values, organizations with signs of "destructive cults".

Psychological impact is one of the mechanisms of formation and functioning of many social and psychological phenomena : the public mood and opinion of the psychological climate in the group , and the inclination and predisposition to manipulation, contagiousness and susceptibility of social formations, etc. Depending on the ratio of values, interests and available resources the person can engage with each other to interact with the impact of three technologies: subordination, reflexive control and manipulation, cooperation [1].

A distinctive feature of the psychological impact in new religious organizations is related to the recruit not as an individual, having a value in itself, but as a specific means which help to achieve usually hidden purpose of manipulator, to realize his interests and to meet their own needs without considering the interests, will and desires of the other hand – a person acting as object manipulation [2, 3]. According the opinion of V.I.Ibragimova [4] a consequence of such impacts is a damage to mental and physical health of the adept, material damages arising from the loss of work, study, and demanding material investments or transfer in favor of the organization of personal property, post-traumatic stress in case of new religious organization, a degradation of the personal qualities of the adept, his break with family, relatives and friends.

Factors contributing to the involvement of people in the new religious organizations include circumstances affecting a certain way of life and mental condition, the sect itself with its various manipulative techniques , as well as individual psychological characteristics of the individual [5, 6]. I.A.Chesnokova key role in the involvement of the NRA assigns the following individual

psychological characteristics of person: increased affiliation motive; underdeveloped skills manipulative pressure resistance; deformed, self-image, the corresponding image of the victim, deceived and unhappy person [7]. Results of empirical research M.D.Bugaevoy show that a high level of intelligence leads to increased resistance to psychological influence [8]. In these studies insufficient attention is found to individual psychological factors of exposure to manipulative effect, while keeping this fact will allow to predict the possible variants of human behavior. So a comprehensive study seems highly actual to identify the inconnection of value orientations supporters in religious organizations and their predisposition to manipulative influence from the outside. The choice of value orientations as one of the variables is not accidental. According to BF Lomov, despite the differences in interpretations of the term "person " in all national approaches as its leading characteristics there is distinguished orientation, which acts as a system-forming of the individual that determines its entire psychological makeup [9]. In the orientation there are expressed subjective value relationship of personality to different aspects of reality. Emphasizing the psychological values object orientation of the person, VP Tugarinov uses the concept of "value orientation" defined them as personal orientation to certain values [10].

In our view, the predisposition is the response, the tendency to impose changes in the attitudes of event or phenomenon in the impact from the outside. To determine the degree of susceptibility to the psychological impact of the test was presented a specially designed questionnaire that determines their perceptions of phenomena, which has been previously impacted. To study the value orientations of individuals we used the values questionnaire developed by Schwartz [11].

To test the hypothesis posed that there is some connection between susceptibility to the effects of manipulative and value orientations of the NRA supporters , we used the method of mathematical statistics – the correlation analysis. Statistically significant results are presented in Table 1.

Table 1.

The results of correlation analysis to identify the connection between the susceptibility to psychological impact and value orientations of representatives of new religious organizations

	Orientation to the value	Social culture	Maturity	Conformism	Social power
Susceptibility to the manipulative impact	Correlation of Person	,305*	,525** -	,376*	,445** -
	Significance of p-	,005	,034	,003	,004
	Number of respondents	82	82	82	82
	Orientation to the value	Self-determination	Sociality	Stimulation	Spirituality

Susceptibility to the manipulative impact	Correlation of Pearson	,395**	,538**	-,325*	,550**
	Significance of p-	,007	,000	,010	,003
	Number of respondents	82	82	82	82

The results presented in the table suggest that the susceptibility to the psychological impact has pronounced and statistically significant correlation with values such as "social culture" and "maturity." Descriptions Schwartz value "social culture" includes terminal values such as "reciprocity relations", "unity with nature", "indifference to worldly concerns," as well as instrumental values, "gentle", "accepts his fate" "moderate", "protecting nature." Hence it can be assumed that people who are meek, mild, indifferent to the everyday problems, who take care about the environment and humbly accept life circumstances, are more prone to manipulative influence. Negative connection with the value as "maturity" says that the people, for whom it is important to understand life and its mission in her wisdom, inner harmony, tolerance of different views and beliefs, are less susceptible to the manipulative influence.

The study found a correlation between the orientation of the value of "social power" (negative correlation), "conformity" (positive correlation) and a predisposition to the manipulative influence. That is to say that people seeking to act and think for themselves and the people who love power and seeking to dominate others, are less susceptible to manipulative influence from the outside, while people limiting themselves to get along with the surrounding social reality, showing excessive politeness and obedience to the contrary, are more predisposed to manipulative influence.

Results of the study indicate the presence of a positive significant connection between the orientation of the value of the "social", "spirituality" and the negative connection with the values of "self-determination" and "stimulation". That is to say that people who value understanding, tolerance and protection of the welfare of all people and nature, justice, and the desire to be helpful, who have the pursuit of inner harmony, wealth, spiritual life, meaningfulness of life and their place in it , at one with nature , indifference to the daily concerns of more predisposed and people with independence of thought and action in the choice of methods of creativity and research activity, who have the desire for novelty and profound experiences, are less prone to manipulative psychological impact from organizations with signs of "destructive cults".

References

- 1.Sergeev A. Grigoryan N.B. Destructive cults as "fear" of the consciousness of young people // Knight, 2011 . no 8.- pp.35 -39 .
- 2.Chaykin V.N. Forms of manipulation in non-governmental organizations with signs of destructive cults in Russia : Author. dis. ... cand. soc. sciences: Nizhni Novgorod, 2011. P. 29.

3. Schapar V.B. Psychology of religious sects. M.: Harvest, Library of Applied Psychology, 2004.-P.135.
4. Ibragimov V.I. New religious movements in the spiritual life of modern society: Author. dis. Candidate . fil . Sciences: Novgorod. 2001. P. 28.
5. Aslanyan V.Y. The psychological impact of destructive religious cults servants as a matter of professional valuation experts psychologists : Author. dis. ... cand. PSC . Sciences. M., 2009 . P. 28.
6. Kaluzhskaya E.V. Modern sectarianism as a postmodern phenomenon: social and philosophical analysis: Author. dis. Candidate . fil. sciences: M. 2010. P. 29.
7. Chesnokova I.A. Influence of sects , cults and non-traditional religious organizations on the individual and its vital : Author. dis.... candidate . PSC . Sciences: M. 2005. P. 28.
8. Bugaeva M.D. Intellect as psychological influence susceptibility factor: Author. dis. candidate . sotciol. sciences: Moscow, 2005. 30 p.
9. Lomov B.F. Methodological and theoretical problems of psychology. Moscow, 1984.
10. Karandashev V.N. Schwarz Methods for the study of personal values: the concept and guidance. St. Petersburg: Speech, 2004. 70 p.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Леванова Л. Н.

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)

В статье автор раскрывает содержание процесса медиации и подчеркивает важность данного метода разрешения споров в разрешении бесконечных корпоративных конфликтов, наблюдающихся в современной российской практике. В статье анализируются особенности корпоративных конфликтов и выделяются основные черты применения медиации в их разрешении в России. Делается вывод о несоответствии применяемого института посредничества в России сущности медиации как внесудебной формы разрешения конфликтов.

Ключевые слова: корпоративные конфликты, посредничество, медиация

The theory and the practician of application mediatsiiya at permission of the corporate conflicts in Russia

Levanova L. N.

candidate of economics science, associate professor of management and marketing
Saratov State University of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

In article the author opens the content of process of mediation and emphasizes importance of this method of settlement of disputes in permission of the infinite corporate conflicts which are observed in modern Russian practice. In article features of the corporate conflicts are analyzed and the main lines of application of mediation in their permission in Russia are marked out. The conclusion about discrepancy of the applied institute of mediation in Russia to essence of mediation as extrajudicial form of a resolution of conflicts is drawn.

Key words: corporate conflicts, mediation, mediation.

Медиация как вид посредничества в разрешении споров существует так же давно, как существуют и конфликты, следовательно, то к настоящему времени данный процесс устоялся, имеет свои требования и принципы проведения, а также особенности проведения в различных странах.

Медиация (от лат. *mediare* - посредничать) – это форма внесудебного разрешения споров с помощью третьей нейтральной беспристрастной стороны. Медиатор только режиссирует переговоры, его заинтересованность состоит в разрешении самого конфликта, он не имеет личных или деловых отношений ни с одной из сторон, он не должен иметь материальной заинтересованности в конфликте. Решение о прекращении спора на тех или иных условиях всегда принимается самими сторонами. Кроме того, медиатор не имеет консультативных функций (не обладает экспертными знаниями в области, являющейся предметом конфликта), а создает только условия для диалога, с целью дальнейшего сотрудничества.

Таким образом, профессия медиации требует наличия особых качеств психолога, поэтому в большинстве стран это сертифицированные специалисты по альтернативным методам разрешения споров. Хотя если посмотреть на практику медиаторов в ряде стран, то медиаторами работают судьи и специалисты с юридическим образованием. Так в США и Англии в качестве медиаторов привлекаются судьи, вышедшие в отставку, в Канаде - судебные советники по вопросам разрешения споров, практикующие судьи - в Канаде и США, политики и юристы в Германии. Хотя когда судья в США выполняет функции медиатора, то он может сидеть на столе, болтать ногами, жевать бутерброд и при этом улаживать споры на десятки миллионов долларов. Везде стоят столики с сэндвичами, фруктами, чаем, кофе. И никакой официальности, никто не затянут в галстуки. Судья нарочно создает такую атмосферу, чтобы собеседники расслабились.

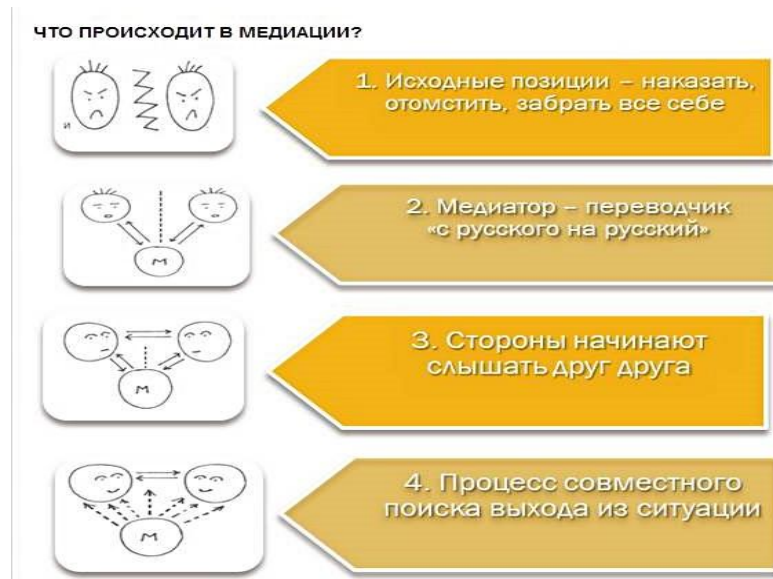


Рис.1. Этапы процесса медиации

Эффективность процесса медиации заключается в том, что она предполагает наличие между конфликтующими сторонами отношений в будущем, конфиденциальность. К медиации обращаются в тех случаях, когда спор затрагивает чувствительные для бизнеса вопросы или стороны по каким-либо причинам не желают, чтобы их спор рассматривал суд. Кроме того, процесс медиации длится меньше месяца, когда в третейском суде разбирательство будет длиться от одного до трех месяцев, а в арбитраже от девяти до десяти.

Современное развитие корпораций в России сопровождается бесконечной чередой корпоративных конфликтов, ряд примеров из которых приведены в таблице 1. Анализируя первый и второй столбцы приведенной таблицы, можно заключить, что споры в основном происходят между мажоритарными акционерами на предмет несогласованности стратегии развития корпораций, состава совета директоров и правления компаний. Данные конфликты являются следствием концентрированной структуры собственности и сращивания собственности и управления, сформированной в течение последних двадцати пяти лет в российской экономике. Кроме конфликтов между мажоритариями наблюдается также конфликты между мажоритарными и миноритарными акционерами, и связаны они со злоупотреблением контроля мажоритариев и нарушения вследствие этого прав миноритарных акционеров.

Но у данных конфликтов есть и общие черты: все они протекают под сильным влиянием личных отношений и эмоций. А в некоторых случаях участники конфликта даже проявляют агрессивность к своим оппонентам, что накаляет обстановку и совсем не располагает для разрешения противоречий между корпоративными субъектами. В таких условиях актуальным методом разрешения корпоративных конфликтов является применение медиации, которая в странах с развитой системой корпоративного управления практикуется уже свыше пятидесяти лет, является популярной и результативной. Так, исходя из международной статистики, через медиацию проходят 25–50% всех споров, а в 80% случаев медиатор разрешает спор успешно.

Таблица 1. Практика применения посредников в разрешении корпоративных конфликтов в России

Стороны конфликта	Предмет и причины конфликта	Посредник (Медиатор)	Интерес посредника
ОАО ГМК «Норильский никель» Мажоритарные акционеры «Интеррос» В.Потанина и ОАО «Русал» О.Дерипаски	<ul style="list-style-type: none"> Критика стратегии «Норильского никеля», дивидендной политики и оперативного управления компанией; личность генерального директора и состав совета директоров; разные стили управления основных акционеров. 	Роман Абрамович - гарант соблюдения всех условий соглашения между акционерами «Норникеля»	В 2012 г MillhouseCapital купила у «Интерроса» и «Русала» 5,87% акций «Норникеля». «Русал» продал MillhouseCapital 3 млн 873 тысячи 537 акций «Норильского никеля» (или 2,03% от их общего числа), Еще 5 млн 420 тысяч 464 акции Абрамовичу продал «Интеррос» Потанина. MillhouseCapital управляет в совокупности примерно 20% акций компании, имея возможность выступать в качестве третейского судьи для решения конфликтов между акционерами «Норникеля»
ЗАО «Нефтяная компания «Нобель ойл», ООО «Колванефть», ЗАО «НефтУс» и ОАО «ЛукОйл»	ОАО «ЛукОйл» препятствовало осуществлять свою непосредственную деятельность ЗАО НК «Нобель Ойл», ООО «Колванефть», ЗАО «НефтУс», путем прекращения транспортировки нефти по нефтепроводу Харьяга-Уса. В ходе конфликта Ответчик использовал незаконную форму борьбы, которая противоречит корпоративной этике.	Панель арбитров Объединенной комиссии по корпоративной этике при РСПП в составе председателя панели арбитров Э. Сомерса, арбитров Комиссии – С.В. Генералова и С.А. Абрамова, при участии ответственного секретаря Комиссии Н.А. Остаркова.	
ОСАО «Ингосстрах» Мажоритарные акционеры	Разные взгляды на стратегию: А. Мамут захотел превратить компанию в транснациональную корпорацию, для чего	Предложения в 2001 г. ОАО «ВТБ»	Доля в совместном страховом предприятии.

<p>О.Дерипаска (контролирующий более 60% акций – 10% лично и около 50%) и А.Мамут, (контролирующий 38,5% акций)</p>	<p>предложил привлечь в качестве партнера чешского бизнесмена П. Кельнера. О.Дерипаска отверг предложения А. Мамута, так как считал, что главными рынками для «Ингосстраха» должны стать Россия и страны СНГ.</p>		
<p>ЗАО «Цветметсервис» и ОАО «НК «Юкос»</p>	<p>ЗАО и НК являлись акционерами ЗАО «Росскат». Компании «Юкос» принадлежал в нем контрольный пакет, а обществу «Цветметсервис» — 25 % акций. Общество оказалось отстранено от участия в управлении «Росскат». В этой связи оно потребовал от «Юкос» либо выкупить его долю, либо, наоборот, продать по приемлемой цене часть своей.</p>	<p>Комиссия РСПП по корпоративной этике. Медиатор - председатель Комиссии г-н Б.Ю. Титов. Его решение не помогло петербургским металлургам ощутить себя совладельцами «Росската». Он рассудил, что «ЮКОСу» следует просто выкупить блокирующий пакет у «Цветметсервиса»</p>	
<p>Компания «Prosperity Capital Management» и Ассоциация по защите прав инвесторов в сентябре 2004 года выдвинули претензию к ЗАО «Северсталь-групп», ОАО «Северсталь-ресурс» и лично г-ну А.А.</p>	<p>В результате дополнительной эмиссии акций пакет миноритариев был размыт, после чего был проведен переход активов общества третьему лицу, которое находилось под контролем все того же основного акционера — ЗАО «Северсталь-групп». Заявитель претензии считал такие действия нарушением корпоративной этики. Заявители претензии являлись миноритарными акционерами ОАО</p>	<p>Объединенная комиссия по корпоративной этике при РСПП Медиатор - г-н Е.Л. Юрьев.</p>	

Мордашову.	«Северсталь-ресурс».		
Авиакомпания «Бурятские авиалинии» и компания заправщик «Аэрофьюэлз»	«Бурятские авиалинии» решили закупать керосин у другого поставщика по более выгодным ценам. Компания обратилась с просьбой заключить договор о хранении топлива у «Аэрофьюэлз», но в договоре было отказано.	Специалисты ФАС России	
Мажоритарные акционеры «Ленты» ВТБ и ТРГ с одной стороны и SvobodaCorporation Августа Мейера	Каждый совладелец видел во главе компании собственного представителя. Различные оценки деятельности генерального директора торговой сети «Лента» Яна Дюннинга; Несогласия А. Мейера с составом совета директоров. Разногласия по поводу стратегий развития.	«Медиатор» - член правления и совладелец целлюлозно-бумажной группы «Илим» Борис Зингаревич	Опцион на покупку 3,375 млн обыкновенных акций «Ленты» по \$25,086 за бумагу. Пакет миротворца составил около 3,2%. Миротворческая миссия, таким образом, оценена в 2,6 млрд руб.

Заметим, что многие бизнесмены считают, что в российских условиях посредничество не работает – слишком велики обычно агрессивность и недоверие сторон, хотя на наш взгляд, это именно те случаи, где должна помочь медиация в силу своих преимуществ перед другими формами урегулирования корпоративных конфликтов. Несмотря на скептицизм, который витает в бизнес-кругах, по поводу применения института медиатора при разрешении корпоративных конфликтов, в практике России посредников все таки привлекают, причем уже давно. Другое дело, что эти посредники далеко не соответствуют профессиональным требованиям медиатора, хотя играют положительную роль в разрешении корпоративных конфликтов. Таким образом, можно выделить ряд особенностей российской практики применения медиации при разрешении корпоративных конфликтов.

Анализируя второй и третий столбцы таблицы, можно заключить, что посредниками в разрешении корпоративных конфликтах зачастую выступают олигархи, пользующиеся авторитетом в бизнес кругах и имеющие личную материальную заинтересованность в предмете конфликта. Следовательно, у приглашаемых посредников отсутствуют специальные профессиональные знания, не говоря уже о профессиональных качествах психолога.

Ряд авторов предлагают приглашать в качестве медиатора – члена коллегиальных органов корпоративного управления, например члена совета директоров [1]. Но с этим можно поспорить, так как вследствие определенных действий совета директоров в российских компаниях возникают корпоративные конфликты, хотя действия совета директоров должны быть направлены на минимизацию их.

Также сомнительно и требование личной ответственности медиатора, когда предлагается, чтобы медиаторы несли ответственность перед сторонами за вред, причиненный сторонам вследствие осуществления ими посреднической деятельности, в размере полного возмещения сторонам причиненных убытков [1]. Возникает вопрос, как медиатор может описать возможные риски и негативные последствия, в результате которых сторона понесла убытки, если его задача только направлять процесс спора и создавать условия для разрешения спора? Ведь медиатор не является консультантом и у него не должно быть профессиональных знаний в области конфликта [2]. Талант медиатора, владеющего знаниями по психологии, имеет определяющее значение для успеха медиативной процедуры, а юридические познания могут помешать успеху переговоров.

Кроме того, в России отсутствуют законы, принуждающие стороны к несудебному разрешению споров по желанию сторон. Закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», вступивший с 1 января 2011 года, раскрывает процедуру медиации. Хотя в США по закону суды

принудительно направляют дела на медиацию. То есть, сначала судья играет роль посредника, но если стороны не приходят к согласию, начинает обычную судебную процедуру.

Использование медиации в разрешении корпоративных конфликтов тормозит элементарная безграмотность бизнес сообщества в силу отсутствия информации у него о подобной форме разрешения конфликтов, а также скептицизм и элементарное невежество. И даже если конфликтующие стороны и прибегают к процедуре медиации, то стараются использовать иностранных профессионалов.

Положительным аспектом развития медиации в России является появление специальных структур, профессионально занимающихся данной формой несудебного разбирательства, таких как Национальная организация медиаторов, некоммерческое партнерство «Альянс профессиональных медиаторов», «Лига медиаторов Поволжья», что позволяет надеяться на дальнейшее развития данного способа разрешения корпоративных конфликтов в России.

Библиографический список

1. Хафизова Р., Самосудов М. Утверждаем положение об урегулировании корпоративных конфликтов. // Акционерный вестник. 2012. №9.
2. Осипенко О.В. Профессиональный директор госкомпании: задачи совета директоров в области урегулирования корпоративных конфликтов и контроля за судебной практикой акционерного общества. Часть 10. // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. 2013. №7.

ВЫРАЖЕННОСТЬ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ-ИНТЕГРАТИВНЫЙ ПОДХОД

Майрамян А.М.

аспирант кафедры консультативной психологии, факультет психологии
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского (Саратов, Россия)
anasty91@mail.ru

В статье рассматриваются особенности психологической компоненты благополучного, продуктивного и гармоничного взаимодействия коллектива при выделенном факторе самооффективности. Доказывается принципиальная ценность теории интегральной индивидуальности как подхода к изучению системы значимых в совместной деятельности личностных свойств.

Ключевые слова: самооффективность, коллективное взаимодействие, интегральная индивидуальность, коммуникация, социально-психологические свойства.

Expressiveness individual in the collective self-efficacy-integrative approach

Mayramyan A.M.

Counseling psychology graduate student, Department of Psychology
Saratov State University (Saratov, Russia)

The article considers the peculiarities of the psychological components prosperous, productive and harmonious interaction of the team when selected the factor of self-efficacy. We prove the fundamental value of the theory of integral individuality as an approach to the study of systems important in joint ventures personal properties.

Keywords: self-efficacy, collective interaction, individuality, communication, social-psychological properties.

На рубеже XX-XXI веков, в связи со становлением информационного общества, начали развиваться представления о необходимости сведения воедино теории управления как результата философской мысли этого времени и непосредственной практики. Новый этап развития знаний дал толчок к наполнению новыми смыслами устоявшихся понятий и терминов психологии управления (А.К. Гастев, В.В. Добрынин, П.М. Кержениев, С.С. Чахотин и др.).

Возьмем одно из таких понятий – коллектив. Коллектив (от лат. *collectifious* – собирательный) – группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально-ценной совместной деятельности высокого уровня развития [1]. При более детальном рассмотрении этого понятия мы можем заметить, что в теоретических и практических исследованиях коллектива упускается его чисто психологическая личностная компонента, несмотря на то, что она является одним из факторов продуктивности всей его работы и, что немаловажно, его неповторимости и специфичности.

Тем не менее, сейчас социальная система «утратила однолинейность развития и приобрела качество «хаосной» самоорганизации» [2]. Когнитивный менеджмент как раз позволяет аккумулировать имеющиеся знания и разработать стратегию развития коллектива как исключительно индивидуального и неповторимого образования. Таким образом, мы можем говорить о другом уровне понимания коллектива, его функционирования и эффективности вообще. Это не только социально-психологическое образование. Оно представлено совершенно разными субъектами, обладающими неповторимой индивидуальностью. Вот почему мы видим необходимость использовать принципы системного и интегративного подхода в изучении его. Мы сможем представить целостное взаимодействие коллектива на основе представленных в нем индивидуальностей, каждая из которых являет собой взаимосвязь биологически и социально детерминированных ее свойств. Личностная активность членов коллектива во многом зависит от субъективной оценки собственной эффективности в общении с коллегами, вот почему этот критерий (критерий коммуникативной самооэффективности) был включен в проводимую работу: он является интегральным, собирательным качеством, присущим каждому из субъектов деятельности.

Самоэффективность – это феномен, исследуемый посредством комплекса методологических принципов: системности, субъектности,

развития (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.А. Сластенин, Д.Н. Узнадзе, Д.И. Фельдштейн и др.).

В современной психологии конструкт «самоэффективность» пока не получил окончательного определения. Исследователи (А. Бандура, Д. Майерс, Р.С. Немов и др.) расходятся в определении принадлежности этого явления к определенным психологическим классам свойств, в смысловом значении под самоэффективностью понимается убежденность и уверенность субъекта в собственной возможности осуществлять предстоящую деятельность, а также личностное развитие в ходе достижения целей и задач.

Исследование проводилось на базе ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет». В нем приняли участие студенты 5-ти групп 5 курса гуманитарного профиля; возраст – 21 ± 1 год. Общее количество испытуемых составило 126 человек. На основе данных тест-опросника Дж. Маддукса и М. Шеера было выделена одна группа испытуемых, студенты в ней имели только низкий (1 подгруппа) и средний (2 подгруппа) уровень коммуникативной самоэффективности в равном представительстве (20 человек, 10/10).

Также нами был применен метод вторичной статистической обработки данных: факторный анализ (пакет прикладных статистических программ SPSS 8.0).

Таблица 1.

Извлеченные факторные структуры интегральной индивидуальности студентов изучаемой группы

Уровни индивидуальности	Свойства	1 подгруппа		2 подгруппа	
		Факторы			
		1	2	1	2
		Предметная самоэффективность-импульсивные действия	Активность-агрессивное поведение	Общая самоэффективность-агрессия	Непрямые действия-адаптивность
Психодинамический	1. Индекс психомоторной активности	0,65	-0,92	-0,73	
	2. Индекс интеллектуальной активности				
	3. Индекс коммуникативной активности				-0,85
	4. Индекс общей активности		-0,85		-0,66
	5. Индекс общей эмоциональности				0,5
	6. Индекс общей адаптивности		-0,87		0,73

Личностный	1. Предметная самооффективность	-0,69		-0,86	
	2. Коммуникативная самооффективность				
	3. Общая самооффективность	-0,73		-0,91	
	4. Поведенческая регуляция		-0,7	-0,79	
	5. Коммуникативный потенциал	-0,81			
	6. Моральная нормативность	-0,81			
	7. Астенические реакции и состояния	-0,59		-0,64	
	8. Психотические реакции и состояния	-0,74		-0,77	
Социально-психологический	1. Ассертивные действия		-0,41	0,54	
	2. Вступление в социальный контакт	-0,63		0,63	
	3. Поиск социальной поддержки	-0,64		0,63	
	4. Осторожные действия		0,62		
	5. Импульсивные действия	0,96		0,59	
	6. Игбегание		0,64		
	7. Непрямые действия	0,51			-0,89
	8. Асоциальные действия	0,71		-0,61	
	9. Агрессивные действия		0,82	0,69	
Факторная нагрузка (%)		33,01	25,48	28,86	17,59

Результаты факторного анализа изучаемых подгрупп доказывает наличие статистически значимых специфических особенностей у каждой из них.

У подгруппы с низкой выраженностью коммуникативной самооффективности на темпераментальном уровне присутствует положительная интеллектуальная активность, причем она связана с неконструктивными копинг-стратегиями социально-психологического уровня: это непрямые, асоциальные и импульсивные действия. Выбора позитивных стратегий не происходит, из-за низкого уровня самооффективности, слабого следования морально-нравственным нормам в поведении, слабому личностному коммуникативному потенциалу субъект не склонен использовать позитивные стратегии совладающего поведения, не стремится включиться в социальный контакт и получить признание и поддержку. У подгруппы наблюдается сниженная общая активность и психодинамическая адаптивность; слабый уровень субъектной саморегуляции поведения и действий также провоцирует снижение продуктивности совладания со стрессовыми ситуациями. Субъект не пытается решить их через имеющиеся социально-приемлемые нормы, он предпочитает осторожность и избегание, а чаще – агрессию.

У подгруппы со средней выраженностью коммуникативной самооффективности имеется совершенно иная структура интегральной индивидуальности. Несмотря на слабую оценку субъектом собственной эффективности во взаимодействии с окружающими, на слабость регуляции своего поведения в коллективе, субъект не использует асоциальных

действий. Отмечается наличие агрессивных и импульсивных действий в поведении, но при этом основные копинг-стратегии позитивные: это не только поиск поддержки в коллективе и включение в группу для разрешения стрессовой ситуации, но и способность независимо от внешних оценок, самостоятельно выстраивать свое поведение в социально-приемлемых рамках. Субъект не скрывает собственные помыслы и реальные цели поведения. В то же время мы не можем говорить о наличии высокой темпераментальной и коммуникативной активности (возможно в силу эмоциональности), хотя положительный показатель адаптивности говорит о более легкой, в отличие от первой подгруппы, возможности приспособления к новым обстоятельствам.

Отсутствие проявлений астенических и психотических реакций и состояний подтверждает, что поведение субъектов в обеих подгруппах уже сложилось и укоренилось, психосоматических проявлений стресса не происходит, а значит, адаптация к коммуникации с коллективом произошла. Возникает открытый вопрос о продуктивности взаимодействия субъектов первой подгруппы с коллективом.

Итак, на основе проведенного исследования подведем итоги:

1. Теория интегральной индивидуальности, примененная нами в рамках избранного системного подхода, позволила раскрыть уровневую систему психодинамических, личностных и социально-психологических качеств у субъектов, представляющих единый коллектив, рассмотреть особенности межуровневых связей, определить уровень слаженности и гармоничности индивидуальности членов группы;

2. Мы можем говорить о гармоничности структуры индивидуальности, если в процессе факторного анализа в каждом из полученных симптомокомплексов обнаруживаем наличие показателей каждого из уровней интегральной индивидуальности. Это является свидетельством того, что в формировании и реализации стратегии поведения и взаимодействия в коллективе участвуют все уровни интегральной индивидуальности. Особое значение здесь имеют сформированные и формируемые межуровневые связи, они обеспечивают гибкость поведения. В обеих подгруппах этого обнаружено не было, что говорит об определенной ригидности в приспособлении к внешним условиям. Мы можем предположить, что это отражается и на взаимодействии всего коллектива в целом;

3. Слабая выраженность самоэффективности субъектов – определенный риск для всей группы. На всех уровнях интегральной индивидуальности данной подгруппы обнаружена слабая выраженность социально-ценных качеств, мы видим разноуровневые свойства, препятствующие продуктивному развитию субъекта в коллективе. Это может нести угрозы для качества развития самого коллектива, которое может пойти по пути стереотипизации и дезинтеграции. При рассмотрении

изучаемого нами примера группы этот риск снижается: равноценная представленность в нем субъектов со слабой и нормальной выраженностью самооффективности, как мы предполагаем, может нейтрализовать проявления социально-непродуктивных действий.

4. Уровень самооффективности имеет значение не только как фактор, дифференцирующий субъектов в группе при проведении конкретного исследования, но и как фактор, объединяющий и интегрирующий изучаемые нами индивидуальности в единую слаженно работающую систему-коллектив. При данном рассмотрении понятие самооффективности как цельного конструкта выходит за пределы понимания ее как личностной характеристики, она представляется единой системой убеждений каждого субъекта, проецирующейся вовне. Из всех собранных воедино внешних индивидуальных систем может быть получено некое цельное представление об эффективности всего коллектива в целом. Возможно, это станет следующим этапом изучения самооффективности в рамках работы над нашим исследованием.

Библиографический список

1. Большая психологическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007.
2. Петрова Г.И., Стаховская Ю.М. Когнитивный менеджмент – инновационная стратегия теорий управления в информационном обществе//Вестник Томского государственного ун-та. Философия, социология, политология. 2010. №2(10). С.101-115.

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ: КОГНИТИВНЫЙ ПОДХОД

Максимов В. А.

старший преподаватель кафедры экономической теории и национальной экономики, Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского (Саратов, Россия)

Выдвижение поведенческой экономики как новой экономической области исследования приходится на вторую половину XX века. Концептуально она презентовала себя как альтернативная программа ортодоксальной экономической теории внимание уделяется реальному экономическому поведению, рассматриваемое нетрадиционно – с «мягкими» ограничениями рациональности или «жестко» - нерационально и иррационально.

Ключевые слова: бихевиоризм, субъективная рациональность, институциональное и организационное поведение, демаркация и верификация, понятий и областей анализа, мотивация, когнитивное принятие решений.

Economic behavior and motivation: cognitive approach

Maximov V. A.

senior lecturer chair of the economic theory and national
Saratov State University of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

Extension of behavioral economics as a new economic study area in the second half of the twentieth century. Conceptually, it presented itself as an alternative program orthodox economic theory focuses on the real economic behavior, considered unconventional - with "soft" bounded rationality, or "hard" - irrational and irrational.

Key words: behaviorism, subjective rationality, institutional and organizational behavior, demarcation and verification, concepts and areas of analysis, motivation, cognitive decision making.

Поведенческая экономика, как новая концептуальная сфера описания человеческих действий и принятия решений, пока не имеет инструментов точного и корректного анализа, но стремится по-иному, чем ортодоксальная экономическая теория, рассмотреть индивидуальные действия и «реальные» поступки. Методологически данная концепция восходит к фундаментальным трудам Л. Мизеса и Г. Саймона, которые акцентировали внимание исследований на неопределенности и ограниченной рациональности. Их аргументы заставили по новому взглянуть на философские истоки (И. Кант, У. Джеймс, А. Богданов, Э. Мах) и институциональные идеи (Т. Веблен, Д. Коммонс) и бихевиоризм (в широком смысле) в психологической науке (В. Вунд, Д. Мак-Дауголл, Н. Ах, К. Левин). Был составлен длинный список вопросов, обращенных к каноническим постулатам, по сути, не учитывающим волю, интуицию и интроспекцию рыночного поведения и сосредоточенным на абстрактных моделях влияния структуры хозяйства и внешней среды, на презентации «оптимизирующего» агента. В российской экономической науке интерес к «настоящему» поведению проявился в середине 90-х годов XX века, когда стали исследовать рентаориентированные предприятия постсоветского типа. К 2000 году популярность в научном сообществе приобретает неинституциональная экономика, в которой поведение и рациональный выбор определяется кооперативным взаимодействием. Отражением этого направления стала «экспериментальная поведенческая экономика». Характерным было выступление Дж. Ходжсона в МГУ на конференции с докладом [1], в котором действия субъектов объяснялись детерминированностью формальных и неформальных правил и осуществлялись, чуть ли, не инстинктивно. Переосмысление (когнитивное начало) и не-рационализм выводились за рамки анализа. Более того, большинство экономистов методологически и терминологически (субстационально), не видели разницу между инстинктами, стимулами и мотивами, потребностями, ценностями и целями, реактивным и проактивным поведением. В прикладной экономической науке, разработках ученых в маркетинге и менеджменте, преобладали взгляды 50-х годов XX века (Дж. Макклеланд): поведение потребителей сводилось к их реакции на внешнюю среду и стимуляцию.

Такое понимание экономических действий вызвало справедливую критику и альтернативные подходы. В западной экономической науке,

буквально, «нащупываются» новые точки роста и линии разрыва с классической теорией. В известном сборнике Palgrave, посвященном наиболее перспективным будущим экономическим проблемам, поведенческим новациям, уделено очень скромное место [2]. Шло накопление критической массы расхождений и творческих попыток приблизить теорию к практической экономической деятельности. Одну из них предпринял Д. Канеман в 70-х годах XX века, предваряя свою экономическую тематику. Он отмечал, что «функция поведения – обеспечить «метку» некоторым внутренним механизмам, которые обуславливают значимость стимула и, тем самым, делают невозможным предсказания поведения только на основе анализа стимула». И далее: «организм избирательно внимает стимулом, ... предпочитая их другим»[3]. Вторя И. Берлайну (1970), Д. Канеман отмечает, что зарождение когнитивной психологии, в конце 50-х годов прошлого века, связано с локальной непредсказуемостью, избирательностью, селекцией информации субъектом и слабостью гештальт – психологии в доказательствах изоморфизма: прямолинейностью S-R (вход-выход).

Определенным прорывом в развитии новой дисциплины стало присуждение Нобелевской премии по экономике Д. Канеману и В. Смиту в 2002 году. Формулировка достижений такова: за анализ когнитивных и поведенческих ограничений рациональности; за выработку способов преодоления ограничений в принятии решений посредством институциональных механизмов. Онтологически подход В.Смита означает множественность способов принятия решений в однородной ситуации, иначе – плюрализм в понимании рациональности (с философских позиций: множественность способов познания и, соответственно, объяснения. Подход Д. Канемана сосредоточен на сугубо индивидуальном восприятии ситуации, или формировании разных образов такой ситуации, конструирования личностных способов оценки, однотипных ко всем событиям (стационарным или изменяющимся). Иначе говоря, математик-экономист В. Смит выступает как агностик: создаём модель, ставим допущения, определяем неизвестные и вероятности, всё остальное («неизвестные неизвестные») отсекаем (под предлогом, что « это нам не нужно»). Позиция Д. Канемана, наоборот, «гностическая»: индивид воспринимает события в себе и через себя и действует так, будто ему всё известно. Почему это так происходит, требует отдельного объяснения и применения иных методов анализа, чем в ортодоксальной экономической теории.

В поведенческой концепции рациональность как всеобъемлющее понятие в деятельности любого субъекта, непросто, пересматривается, или приобретает иные коннотации, а наделяется другим смыслом. Полемически пройден путь от Г. Саймона до Н. Талеба, от ограниченной рациональности до иррациональности. Обсуждается инструментальное

различение разумного, рассудочного, невротического поведения. Если ранее нерациональность – это особый случай, исключение, то сейчас – это обыденность. Целевую функцию деятельности можно рассматривать более многомерно. Прежде как: субъект – стимул – потребность – цель, то в когнитивной последовательности: субъект – мотив – потребность – ценность – информация – цель. Если Д. Канеман подчёркивает склонность к индивидуализации мотивов (поиск в себе, рефлексия, единоличное принятие решений внутри фирмы), то В. Смит строит функцию с учётом стимульной проактивности – реакции субъекта на любое изменение окружающей среды («информационные шумы, плохие новости, слухи»).

Строго говоря, в последовательную цепочку обязательно вклинивается своеобразный «стоп-сигнал», в каком моменте принимается решение? Есть много вариаций. Например, в нейро-лингвистическом программировании этот акт происходит перед комплексом мотивов: идёт мгновенный их перебор, выделяется подходящий (в радикальном виде - на все случаи жизни), актуализируется потребность, происходит её оценка, ранжируется новая информация и решению дают ход. В интерпретации Д. Канемана не всё так просто. Следует задать вопрос: даже если мы успеваем ответить на вызов (изменение ситуации), то какова скорость ответа, насколько будет правильным выбор мотивов? Рассуждая аналитически, в нейролингвистике мозг выступает в качестве системного администратора, а интенции как целевая установка.

Если взять как допущение, что мотивы известны, значит, их можно структурировать, дать значение каждому и, может быть, их иерархию, то возникают проблемы демаркации и нечётких оснований. В постулируемой гипотезе А. Маслоу («пирамида потребностей») налицо ложная посылка: мотив – аналог потребности, исходя из логической смежности. С первой ступенью ещё возможна синонимичность, с третьей – нет. Тем более, что в своей последней работе учёный-эволюционист отказался от пятой ступени, перенес её в основание, а затем поставил под сомнение и сам иерархический порядок [4]. Эволюционистские взгляды Ж. Пиаже и его последователей определяют, что сознание иерархично; другая концептуальная идея (И.Пригожин) рассматривает его как организованный хаос с определённой кодировкой-реакцией на изменение состояния внутри и вне человеческого организма и среды. Конвенции между подходами пока нет⁴.

Аналитическая философия традиционно включает в сознательный акт веру, интуицию и волю, рассмотрение которых, начиналось ещё с Оккама и продолжилось у А.Шопенгауэра (свобода воли) и В. Соловьёва (свобода и воля). Представитель американского прагматизма У. Джеймс

⁴ В журнале Nature(№ 1,2014 г.) даётся сообщение, что исследования генной структуры отдельных людей показывают, что существует двойная ДНК, не двойная спираль , а дублёр-субститут. Как это возможно и что опровергает?

указывал на согласованность веры и рациональности [3]. Эта линия была продолжена институционалистами Т. Вебленом и Дж. Коммонсом. Последний на экономико-правовом материале, анализируя goodwill, описывает работающее предприятие как волю в действии, расширяет концепцию мотивов потребления Веблена, выделяя гедонистическое и волюнтаристическое поведение, опираясь на императивы Д.Юма и И. Канта [5]. Исследование мотивации действий начиналось с оппозиции: рациональное – нерациональное (иррациональное), побуждающим условием стало учение о бессознательном австрийских психологов З.Фрейда и затем Ф.Адлера. Их соотечественники учёные-экономисты, несомненно, испытали влияние данной интеллектуальной парадигмы. Е.Бём-Баверк видел причины нерационального поведения, в т.ч. недостаточной сильной воле, К.Менгер – в «инвестиционной близорукости» [6], Ф. Хайек видел основания спонтанного рыночного порядка в «неявном» имплицитном знании индивида, Л.Мизес – во внутреннем побуждении к экономическому поступку [7]. Американский исследователь Ф. Найт, хотя и не примыкал к институциональному направлению, доказывал, что рациональность не всеобъемлюща. Он наделял поведение разной степенью неопределённости, включая не прогнозируемую ситуацию, к которой не подходят вероятностные критерии [8].

Если в экономической науке гипостазирование мотивации в поведении ограничилось подходами Д. М. Кейнса и Л. Мизеса, то в психологии изыскания и эксперименты были более плодотворны, хотя и односторонни. С начала XX века до 50-х гг. были представлены различные варианты классификации мотивов. Наиболее известные – немецкого психолога Вундта [9]. Была сделана попытка их таксономии, но неудачная. Тогда же установлено, что нельзя сводить мотивы к потребностям, ценностям и установкам – позже это определили как когнитивную «разборчивость». Однако в первых американских учебниках по маркетингу и экономической психологии (60-е годы XX века) число мотивов выросло до 50⁵ и однозначно характеризовались потребности и мотивы, потребности и стимулы, стимулы и мотивы. В наиболее фундированном и рекомендуемом пособии в США – «Потребительское поведение», можно насчитать 24 мотива, причём, они толкуются как потребности-стимулы. В когнитивной психологии первоначально делался акцент на нейро-информационном, событийном (по К. Левину) аспекте поведения и мотивации, а затем – на ценностном инварианте. Д. Канеман и другие исследователи [10], следуя скорее немецкой, а не американской психологической школе, подчёркивают, что из-за неотчётливого осознания своих потребностей и субъективной рефлексии индивид эвристичен в целях и принятии решений. Объяснение поведения и, соответственно

⁵ Он выделил 14 мотивов, потом добавил ещё 12, затем довёл их до 40.

мотивов, ближе к Д. М. Кейнсу: склонность, не до конца выявленные предпочтения, весомость воли и интуиции.

Когнитивный аспект реального экономического поведения формируется, исходя из следующих принципов:

- репрезентация события в уме через входящую информацию;
- моделирование через «свой» контекст выборочной, приемлемой информации;
- использование метафоричности языкового объяснения;
- осознание явления через его структуру;
- экологическая адекватность.

Проблемным является метод распознавания информации. Возможным вариантом является нейролингвистическое программирование, выделяющее три постулата:

1. «карта не территория», существуют фильтры (7 ± 2 ед.), к которым относят язык и персональную историю;
2. жизнь и сознание обладают системными характеристиками;
3. закон необходимого разнообразия [11]

В экспериментальной и поведенческой экономике, следуя Д. Канеману, выделяют причины иррационального принятия решений или аномалий, связанных с когнитивной обработкой информации:

- эвристический выбор (эффект доступности, выборка под заказ);
- неприятие потерь;
- эффект постановки проблемы (framing);
- эффект первоначальной наделённости;
- эффект невозвратных издержек;
- эффект «якоря» (первая оценка влияет на последующие поправки);
- эффект масштаба решения (decision braking);
- гиперболическое дисконтирование;
- эффект контекста (игнорирование прошлого опыта из-за «уникальности» решения, или «смещение», вызванное имеющимся опытом);
- ментальная бухгалтерия (консерватизм, негибкость суждений, чрезмерная самоуверенность, стремление к упрощению);
- эффект «толпы» (давление общества и социальные предпочтения) [11].

Мотивация и ценности в когнитивистике, является многомерными проявлениями и состояниями, инструментально измеряются различными способами.

Библиографический список

1. Ходжсон Дж. Привычки, правила и экономическое поведение // Вопросы экономики. 2000. №1. с. 32-41.
2. Экономическая теория. М., 2005.
3. Канеман Д. Внимание и усилие. М., 2006.
4. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М., 2011.

5. Джеймс У. Воля к вере. М., 1997.
6. Коммонс Дж. Институциональная экономика. М., 2011.
7. Бём-Баверк. Капитал и процент. Менгер К. Основания политической экономии. //Австрийская школа в политической экономии. М., 2004.
8. Мизес Л. Человеческая деятельность. М., 2000.
9. Найт Ф. Риск, неопределённость и прибыль. М., 2003.
10. Макклеланд Д. Мотивация человека. СПб., 2007.
11. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности. Харьков. 2005.

ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА: ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

Манахова И. В.

кандидат экономических наук, доцент, докторант кафедры политической экономии
Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
(Москва, Россия)

Статья посвящена проблемам исследования экономического поведения. Автор рассматривает разнообразные формы поведения (потребительское, финансовое, трудовое, предпринимательское, инновационное), что дает основу для понимания его функциональной роли в новой экономике.

Ключевые слова: поведенческая экономика, экономическое поведение, индивид как потребитель, индивид как сберегатель, инвестор, индивид как бизнес-единица, индивид как собственник микропредприятия, индивид как создатель и распространитель идей и инноваций, индивид как личность.

Под влиянием глобализации и информатизации общества в современных условиях происходит усложнение, эволюционное расширение и появление нового научного направления исследований - поведенческой экономики. В западной научной литературе данное направление появилось в 1960-70-х гг. и активно разрабатывалось выдающимися учеными психологами (Д. Канеман, А. Тверски, П.Словик) и экономистами (Дж. Акерлоф, Р.Шиллер, В.Смит, Д.Ариели). [1]. В российской экономической мысли первые исследования в области экономической психологии принадлежат В.Соколинскому, А.Китову, С.Малахову [2]. Фундаментальный вклад в теорию психологической экономики внес Б.Райзенберг, который выделил три основных направления исследования – психология денежного поведения, психология трудового поведения, управленческая психология [3].

Под *поведенческой экономикой* понимается синтез психологии и экономики, взаимосвязь человеческой психологии и экономического поведения индивидуальных агентов в рыночных и нерыночных условиях. Проблема исследования экономического поведения является междисциплинарной, находится на пересечении интересов практически

всех сфер научных исследований, занимающихся изучением человека: философии, экономики, социологии, психологии и т.д. На основе нанотехнологий развивается информационная экономика, создаются принципиально нового качества рабочие места, изменяются качества потребительских товаров и способы передачи информации, что создает возможности появления нового экономического агента – индивида. В поведенческой экономике исследуется психология экономического поведения человека, его ожидания, рациональность и иррациональное начало. Разнообразие форм поведения (потребительское, финансовое, трудовое, предпринимательское, инновационное) дает основу для понимания его функциональной роли в новой экономике.

Индивид как потребитель. Главную оценку деятельности фирмы дает потребитель. В современных условиях меняется характер потребления: оно становится разнообразным, индивидуализированным, ситуационным. По мнению Д. Тапскотта [4] одним из признаков нового электронно-цифрового общества является трансформация отношений изготовитель-потребитель, стираются грани между производством и потреблением. Наблюдается процесс *кастомизации*, когда изготовители вынуждены создавать товары, соответствующие требованиям индивидуальных потребителей. В новом сетевом обществе потребители вовлекаются в производственный процесс, то есть их знания, информация и соображения используются при определении технических характеристиках продукции. В инфомагистрали каждый потребитель становится одновременно изготовителем, когда создает и отправляет сообщение, обкатывает виртуальный автомобиль, создает нужную конструкцию на экране компьютера. Идеи потребителей, информация и технологии становятся частью продукции, увеличивается содержание знаний в товарах и услугах. Потребители информации и техники сами становятся производителями, начинают играть доминирующую роль.

Индивид как сберегатель, инвестор. Исследование финансового поведения индивидуального экономического агента на наноуровне основывается на разработках когнитивной нейронауки, нейроэкономики, экспериментальной экономики [5]. В ходе психологических экспериментов ученые пришли к выводу о феномене «ложной памяти», которая может препятствовать объективному восприятию действительности и влиять на принятие решений индивидов в ситуации неопределенности, особенно свойственной финансовым рынкам. Реалистичное моделирование поведения людей требует глубокого изучения мотивов и факторов поведения сберегателей и инвесторов, их склонности к риску, выбору тех или иных финансовых стратегий.

Индивид как собственник микропредприятия. Нанокорпорация – микробизнес, по мнению Д. Пинка, остается «ужасно маленьким», его размер отражает личные предпочтения владельцев и лежит в основе

конкурентной стратегии [6]. В информационной экономике средства производства доступны каждому, стоят дешево, их можно хранить дома и обслуживать один человек. Наблюдается тенденция миграции бизнеса «с работы домой». Причина тому, цифровые технологии, которые позволяют снижать затраты практически до нуля, ликвидируют барьеры входа на рынок. Как отмечает К. Мейер, предстоит переход от монолитных, замкнутых собственными границами организаций, взирающих сверху вниз, к сети атомических единиц, пребывающих в непрерывном процессе формирования новых отношений, и создающих рыночную стоимость снизу вверх, что меняет представления об управлении ресурсами [7].

Индивид как бизнес-единица. Наноэкономику определяют как экономику рабочего места. Основой данного подхода является экономическая генетика и эволюционная экономика, что позволяет создать и применить нанотехнологии операционного менеджмента, значительно повышая производительность труда, эффективность и конкурентоспособность предприятий в глобальном масштабе. П. Друкер выделяет особую категорию «работники умственного труда», обладающие высоким интеллектуальным и творческим потенциалом. Следовательно, важно сделать максимально производительными специфические навыки и знания каждого отдельного работника. По его мнению, способность организации осваивать знания и быстро пускать их в оборот составляет высочайшее конкурентное преимущество [8]. В этом процессе важна роль каждого работника как бизнес-единицы.

Индивид как свободный агент. Важная особенность новой экономики – свободные агенты, которые одновременно являются и работодателями, работниками. Это самый крупный сектор занятости в США. Д. Пинк выделяет три основные категории самозанятого населения: – «солисты» или фрилансеры, временные работники и микропредприниматели. Фрилансеры работают в одиночку, переходя от одного проекта к другому. Временные работники – люди, которые превращаются в свободных агентов помимо своей воли. Одной из причин ухода в свободные агенты становится незащищенность и нестабильность положения в корпоративной среде.

Индивид как личность. Использование принципов менеджмента организаций в построении индивидуальной карьеры, управлении личным временем, планированием жизненных процессов формирует новое направление исследований – наноменеджмент. По мнению Т. Любимовой, *менеджмент личности и карьеры* основывается на совершенно противоположных реалиях: 1) большинство людей переживут организации, в которых они работают; 2) работники умственного труда мобильны и легко меняют место работы [9]. Такой подход обусловлен стремлением индивида к высоким стандартам качества жизни, заботе о своей самореализации, здоровье, благосостоянии, о развитии собственной

личности. Этому способствуют современные технологии и условия информационной экономики. Наблюдается эволюция возможностей каждой личности и эволюция возможностей удовлетворения потребностей. *Индивид как создатель и распространитель идей и инноваций.* Психологический анализ инновационного поведения обращен к индивидуальному опыту субъекта и уникальности каждого человека как создателя новых идей. Ключевым моментом инновационного процесса является выход человека за пределы рационального мышления, отход от традиционных схем и методов обработки информации. Создание новых идей и инноваций основано на импульсах иррационального, интуитивного и творческого в человеке. М.Уэст [10] считает, что инноватор – это человек с достаточно высоким уровнем как креативности, так и инновационности, который способен не только продуцировать новые оригинальные идеи, но и применять их на практике. Распространение или диффузия инноваций, по Э.Роджерсу [11], есть процесс, посредством которого новые идеи технологии и предложения распространяются между членами социальной системы (сети) по коммуникативным каналам в течение определенного времени. Социальные связи определяются степенью доверия к другим субъектам и институтам, играющим в жизнедеятельности человека ключевую роль. Сотрудничество людей в сети становится частью международного депозитария знаний.

Таким образом, индивидуальные экономические агенты в новой экономике кардинально меняют взаимоотношения на рынках товаров и услуг, труда и капитала. Любая эффективная деятельность непременно зависит от каждого отдельного человека, от психологических особенностей поведения, отношения к задаче, его стимулов и мотивации. Скорость изменений возрастает с применением интеллектуального программного обеспечения и развитием информационных каналов, что требует от индивида проактивной реакции на изменение возможностей, а также выработки стратегических решений с применением тех инструментов, которые имеются именно на уровне поведенческой экономики.

Библиографический список

1. Каненман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: правила и предубеждения. Харьков: Институт прикладной психологии «Гуманитарный центр», 2005; Акерлоф Дж., Шиллер Р. Spiritus Animalis, или как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма / Пер. с англ. Д.Прияткина; – М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2011. Ариели Д. Поведенческая экономика. Почему люди ведут себя иррационально и как заработать на этом. Пер. с англ. П.Миронова – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
2. Соколинский М. Психологические основы экономики. М.: Юнити, 1999; Китов А. Экономическая психология. М.: Экономика, 1987; Малахов С. «Экономический человек» и рациональность экономической деятельности // Психологический журнал. 1990. № 6.

3. Райзенберг Б.А. Психологическая экономика. М.: ИНФРА-М., 2005.
4. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество. Киев, 1999.
5. Tversky A., Kahneman D. Prospect theory: An analysis of decision on under risk // *Econometrica*. 1979. № 5. P. 263-294.
6. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Секрет фирмы, 2005.
7. Камрасс Р., Фарнкомб М. Алхимия корпорации. М.: Секрет фирмы, 2005.
8. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента XXI века. М.: Вильямс, 2007.
9. Любимова Т. А. Нанoeкономика как исходный уровень анализа экономических отношений // *Вестник ИргТУ* 2009. № 2 (38). С. 88-96.
10. West M. A. Creativity and Innovation in Organizations, Management // *international encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2004.
11. Rogers E. M. Diffusion of Innovations. 4 ed. - N.Y. Free Press, 1995.

Behavioural economy: psychological nature of economic behaviour

Manakhova I. V.

candidate of economics science, associate professor, doctoral candidate of department of
political economy

Moscow State University of M. V. Lomonosov (Moscow, Russia)

Article is devoted to problems of research of economic behavior. In article the author considers various forms of behavior (consumer, financial, labor, enterprise, innovative) that gives a basis for understanding of its functional role in new economy.

Key words: behavioural economy, economic behavior, individual as consumer, individual as saver, investor, individual as business unit, individual as owner of the microenterprise, individual as founder.

In the context of globalization and information economy we observe growing sophistication, evolutionary expansion and emergence of new analytical research direction – *Behavioral Economics*. In the Western academic literature this direction appeared in 1960-70-ies, and actively developed the prominent scientists of psychologists (D. Kahneman, A. Tversky, P.Slovik) and economists (G.Akerlof, R.Shiller, B. Smith, D.Ariely) [1]. In the Russian economic thought the first studies into the area of economic psychology belong to V.Sokolinsky, A.Kitov, S.Malakhov [2]. The seminal contribution to the theory of psychological economy was made by B.Rizenberg, who identified the three major directions of research: the psychology of money behavior, psychology of labor behavior, managerial psychology [3].

By behavioral economics the understands as a synthesis of Psychology and Economics, the relationship of human psychology and economic behavior of individual economic agents in market or nonmarket conditions. The research into economic behavior requires certain interdisciplinary as it is located at the intersection of interests of virtually all areas of study in Humanities: philosophy, economics, sociology, psychology, etc. Nanotechnologies form the basis for the information economy, jobs of fundamentally new quality are created, properties

of consumer products and communication mechanisms are changed; all these developments bring about the emergence of a new economic agent - the individual. In the behavioral economics studies the psychology of economic behavior of an individual, his expectations, rational and irrational beginning. The diversity of his/her economic behavior forms (consumer, financial, labor, entrepreneurial and innovative behavior) the basis for the understanding of his/her function role in the new economy.

The individual as a consumer. Consumers make the major assessment of the company's activity. Under the new conditions consumption patterns are changing: it is becoming diverse, individualized, situational. In the opinion of D. Tapscott [4], transformation of the producer-consumer relationships, when the distinction between production and consumption become blurred, is one of the features of the new electronic and digital society. The process of customization is gathering steam, producers having to adapt the goods to the requirements of an individual customer. In the new network society, consumers are increasingly involved in the production process: their knowledge, information and ideas are used to determine the technical characteristics of the products. In the info-space every consumer becomes also a producer – when they are writing and sending messages, testing a car, create a new design on the computer monitor. Consumers' ideas, information and technology are becoming part of the products, the knowledge content in goods and services is growing. Consumers of information and technology are becoming producers and begin to play the leading role.

The individual as the saving agent and investor. The study of an individual economic agent's financial behavior at the nano level rests on the achievements of cognitive neuroscience, neuroeconomics, experimental economics [5]. In the course of psychological experiments, the scientists have discovered the phenomenon of “false memory”, which can hinder adequate perception of reality and affect the decisions made by individuals under uncertainty, especially characteristic of financial markets. Realistic modeling of behavior requires an in-depth research into the motivation and determinants of behavior of those who save and invest, their risk appetites, their propensity to choose particular financial strategies.

The individual as an owner of a micro enterprise. A nano corporation, or micro business, in the opinion of D. Pink, remains “awfully small”, its size reflects the owners' preferences and underlies the competitive strategy [6]. In the information economy the means of production are available to everyone, inexpensive, they can be stored at home and serviced by one person; hence the tendency for the business to migrate “from work to home”. This is caused by digital technologies that may reduce costs to virtually zero and eliminate barriers to entry. As K. Meyer predicts, we are in for a transfer from monolithic organizations closed within their own borders and looking down over the world to a web of atomized units, permanently forming new relationships and creating

market value bottom up, which changes the understanding of resource management [7].

The individual as a business unit. Nano economy is defined as the economy of the workplace. This approach is based on economic genetics and evolutionary economy, which makes it possible to design and apply operational management nanotechnologies, significantly improving productivity, efficiency and competitiveness of businesses on the global scale. P. Drucker distinguishes the particular category of “knowledge workers”, who have high intellectual and creative potential. It is therefore essential to make every individual worker’s specific skills and knowledge as productive as possible. In his view, the ability of an organization to master knowledge and promptly use it is a greatest competitive advantage [8]. In this process the role of each worker as a business unit is paramount.

The individual as a free agent. An important feature of the new economy is the free agents, who are employers and employees at the same time. In the USA this is the largest employment sector. D.Pink identifies three major categories of self-employed population: “soloists” or freelancers, temporary workers and micro entrepreneurs. Freelancers work on their own, moving from one project to another. Temporary workers are the people who turn into freelancers against their will. One of the reasons for becoming a freelancer is personal insecurity and instability of the corporate environment.

The individual as a person. The use of organizational management principles in building one’s personal career, personal time management, planning for life processes – all this has been forming the new field of research: nano management. In the opinion of T. Lyubimova, *personality and career management* is based on completely opposite realities: 1) most people will outlive the organizations they are working for; 2) knowledge workers have higher degree of mobility and easily change jobs [9]. This approach is determined by the individual’s desire for high quality of life standards, their concern for self-realization, their health, welfare and personality development. This is facilitated by modern technologies and by the conditions of information economy. One can observe the evolution of both personal possibilities and opportunities of satisfying one’s needs.

The individual as creator and disseminator of ideas and innovations. Nano economic analysis of innovative behavior addresses individual experience and the uniqueness of every person as a creator of new ideas. The key point of the innovative process is getting beyond rational thinking and departure from traditional patterns and methods of processing information. Creation of new ideas and innovations is based on the impulses of the irrational, the intuitive, the creative part of the person. M. West [10] maintains that an innovator is a person with a sufficiently high level of creative and innovative abilities, who can both generate new original ideas and put them into practice. Dissemination or diffusion of innovations is, by E. Rogers [11], a process, in which new ideas,

technologies and suggestions spread among the participants of a social system (net) through communication channels over a certain period of time. Social ties depend on the degree of confidence in other agents and institutions that play a key role in the life of a person. People's collaboration in the net becomes part of the international depository of knowledge.

Thus, in the new economy individual economic agents radically alter the relationships on the markets for goods and services, labor and capital. Any efficient activity certainly depends on each particular person, their psychological peculiarities of behavior, attitude to the task, their incentives, motivation and sources of information. New intellectual software and information channels increase the pace of change, which at any level of economic analysis requires the individual's proactive responses to changes in opportunities as well as strategic decisions made using the instruments that are only available at the level of behavioral economics.

References

1. Kaneman D., Slovic P., Tverski A. Decision-making in uncertainty: rules and prejudices. – Kharkov: Institute of applied psychology "Humanitarian center", 2005; Akerlof Dzh., Schiller R. Spiritus Animalis or as human psychology operates economy and why it is important for world capitalism / Lane from English D. Priyatkin; – M.: JSC Yunayted Press, 2011. Arielle D. Povedencheskaya economy. Why people behave irrationally and how to earn on it. The lane with English P. Mironova – M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2013.
2. Sokolinsky M. Psychological bases of the economy. M.: Unity, 1999; Whales A. Ekonomicheskaya psychology. M: Economy, 1987; Malakhov S. "The economic person" and rationality of economic activity//Psychological magazine. 1990. No. 6.
3. Rayzenberg B. A. Psikhologicheskaya economy. - M.: INFRA-M., 2005.
4. Tapskott D. Electronic and digital society. Kiev, 1999.
5. Tversky A., Kahneman D. Prospect theory: An analysis of decision on under risk//Econometrica. 1979. No. 5. River 263-294.
6. Pink D. Nation of free agents: as new independent workers change life of America. M.: Secret of firm, 2005. page 193.
7. Kampacc R., M. Alkhimiya's Farnkomb of corporation. M.: Secret of firm, 2005.
8. Druker P.F. Problems of management of the XXI century. M.: Williams, 2007.
9. Lyubimova of T.A. Nanoekonomik as the initial level of the analysis of the economic relations//the Messenger of IRGTU - 2009. - No. 2 (38). – page 88-96.
10. West M.A. Creativity and Innovation in Organizations, Management//international encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2004.
11. Rogers E.M. Diffusion of Innovations. 4 ed. - N.Y. Free Press, 1995.

К ВОПРОСУ ИЗУЧЕНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

Назаренко Т.И.

кандидат педагогических наук, доцент,
Северо-Кавказский федеральный университет (Ставрополь, Россия)
nazarenko_97@mail.ru

Статья посвящена вопросам изучения и формирования профессиональной мотивации средних педагогических учреждений. Подчеркивается актуальность проблемы подготовки квалифицированных педагогических кадров в современном обществе. Материал подготовлен на основе анализа самостоятельного диагностического исследования студентов. По результатам диагностики определены доминирующие мотивы обучения, дано соотношение различных видов мотивации, представлены факторы привлекательности учительской профессии.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, внутренняя и внешняя положительная и отрицательная мотивация, мотивация успеха, мотивация избегания неудач, тренинг.

Study on the problem features of professional motivation of students of pedagogical college

Nazarenko T. I.

Ph.D., Associate Professor North-Caucasus Federal University, Stavropol, Russia

The article is devoted to the study and development of professional motivation of secondary teacher training institutions. Actuality of the problem of training qualified teachers in a modern society. The material is prepared based on the analysis of individual diagnostic examinations of students. The results identified the dominant motifs of study, the correlation of different types of motivation, presents the factors of attractiveness of the teaching profession.

Keywords: professional motivation, internal and external positive and negative motivation, motivation, success, motivation, failure avoidance, training.

Современная школа нуждается в квалифицированных учительских кадрах, мотивированных на успешную профессиональную деятельность. Эффективность учительского труда непосредственно зависит от мотивов выбора педагогической профессии, мотивации трудовой деятельности учителя, его отношение к своей профессии и к своей работе. В связи с этим становится особо актуальной проблема формирования положительной профессиональной мотивации у будущих учителей.

Мотивационно-потребностные аспекты учебной и учебно-профессиональной деятельности изучались в работах многих отечественных исследователей (А.А. Бодалев, Л.И. Божович, М.В. Воробьева, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, А.А. Реан, П.М.

Якобсон и др.). В большинстве работ освещались вопросы мотивации учения школьников [1, 2]. Меньше внимания уделялось изучению мотивации учебно-профессиональной деятельности студентов вуза [3;4]. В психолого-педагогической литературе (В.Г.Маралов, А.К.Маркова, А.А.Реан и др.) положительная профессиональная мотивация рассматривается как интегративный показатель, отражающий отношение субъекта к избранной профессии и во многом определяющий его профессиональную успешность [2, 5, 6]. Именно успешная профессиональная деятельность является сегодня критерием качества образования, а проблема формирования профессиональной мотивации связана с поиском путей гармонизации интересов личности и профессии.

Исследование было направлено на изучение особенностей профессиональной мотивации студентов педагогического колледжа, проводилось на базе Элистинского педагогического колледжа (выборка - 60 студентов 1-го и 2-го курсов, обучающихся педагогическим специальностям). Для решения задач исследования применялся комплекс методов, включающий психодиагностические методики: «Методика изучения мотивов учебной деятельности студентов», модифицированная А.А. Реаном, В.А. Якуниным; «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана); «Мотивация успеха и боязнь неудачи» – опросник А.А. Реана; «Изучение факторов привлекательности профессии» (методика В. А. Ядова).

Формирование профессиональной мотивации у студентов рассматривалось в исследовании во взаимосвязи с первичным профессиональным самоопределением. В связи с этим проектирование деятельности субъектов образовательного процесса способствовало решению важнейшей для них проблемы – выбору профессии в соответствии со склонностями, интересами, способностями; нахождению смысла в выбранной профессии; проектированию профессионального будущего.

Важными составляющими процесса формирования профессиональной мотивации студентов являлись: использование диагностических методик для оценки развития профессиональных качеств личности обучающегося, формирование его обще-профессиональных компетенций, система воспитательной работы, создание мотивирующей среды. С целью повышения профессиональной мотивации у студентов педагогического колледжа был разработан и проведен тренинг по развитию профессиональной мотивации. Результаты исследования позволили отметить более успешные показатели в группе, участвовавшей в тренинге, по отношению к контрольной группе.

По результатам диагностики определены доминирующие мотивы обучения студентов, среди которых наиболее выражены следующие: стремление стать высококвалифицированным специалистом (88%) и

обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности (73%). Ниже находятся мотивы приобретения глубоких знаний (50%), успешность обучения (46,2%) и получение диплома (42,3%). Были выделены следующие показатели формирования положительной профессиональной мотивации обучающегося педагогического колледжа: преобладание оптимальных мотивационных комплексов над неоптимальными, преобладание внутренней и внешней положительной мотивации над внешней отрицательной. Так, по первому показателю – внутренней мотивации прирост в экспериментальной группе составил 13,7 %, по второму показателю – внешней положительной мотивации – 15,3 %. Необходимо отметить, уменьшение параметров, отражающих внешнюю отрицательную мотивацию – 9,2 % в экспериментальной группе.

Выявлено преобладание мотивации успеха над мотивацией избегания неудач, а также преобладание в структуре факторов, выражающих отношение к профессии как творческой, требующей самосовершенствования. Устойчивое высокое значение у студентов имеет фактор общественной важности профессии. Таким образом, объективное признание и субъективное понимание учащимися общественной важности профессии существенным образом влияют на удовлетворенность сделанным выбором, способствуют профессиональной стабилизации. Другой важный фактор связан с мотивом творчества в будущей профессиональной деятельности: желанием творчества и теми возможностями, которые представляет для этого работа по специальности. В качестве негативных факторов студенты отметили небольшую заработную плату, частый контакт с людьми и переутомление.

Полученные результаты указывают на то, что у молодежи выражена ориентация на творчество в будущей профессиональной деятельности. Это обуславливают отношение к профессии, влияют на ее выбор и удовлетворенность им. Формирование творческого отношения к различным видам профессиональной деятельности, и развитию способностей к профессиональному творчеству есть необходимое звено системы профессионального обучения.

Результаты проведенного исследования показали, что изучение профессиональной мотивации необходимо проводить на разных этапах развития личности студента, уделяя особое внимание ее формированию уже на первых этапах обучения.

Библиографический список

1. Божович Л.И. Изучение мотивации поведения детей и подростков/ М, 1972. 371с.
2. Маркова А.К., Матис Т.А. Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. М., 1999. 245 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы СПб.: Питер, 2006. 512 с.

4. Воробьева М.В. К вопросу об изучении профессиональной мотивации студентов / М.В. Воробьева, С.М. Тищенко // Среднее профессиональное образование. 2009. № 11. С. 61– 64.
5. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. Учеб. пособие. М.: «Академия», 2004. 256 с.
6. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. 479с.
7. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М., 1969. 197 с.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РИСКА И НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Огурцова Е.В.

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и национальной экономики, Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского (Саратов, Россия)

В статье рассмотрены функциональные особенности экономического поведения в условиях неопределенности и риска стагнации. Автор связывает усиление нерационального поведения экономических субъектов с повышением неопределенности. Преодоление деструктивизма в поведении экономических субъектов, автор связывается с изменением модели хозяйствования и усилением роли государства в экономике.

Ключевые слова: экономическое поведение, ищущее арендную плату поведение, разрушение экономическое поведение, ненормативное поведение в экономике

Functional features of economic behavior in the conditions of risk and uncertainty

Ogurtsova E.V.

candidate of economics science, associate professor of the economic theory and national economy
Saratov state university of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

Function features of economic behavior in conditions of risk stagnation are explained in the article. The author mentions the enhance of irrational behavior of economic subjects when uncertainty rise. Destructivism overcoming in behavior of economic subjects the author links with role intension of government.

Key words: economic behavior, rent-seeking behavior, distruction economic behavior, deviant behavior in economy.

Экономическое поведение субъектов экономики вновь становится центральным пунктом научного анализа и тому есть свое объяснение. Неоклассическая парадигма, более пяти десятков лет безраздельно

господствовавшая на пространстве экономической науки, предполагающая некоторую унификацию действий экономических субъектов – рациональный подход к решению любой задачи в любых условиях, показала свою несостоятельность. События, наблюдаемые как в мировой экономике, так и в национальной экономике свидетельствуют о том, что экономические субъекты чаще поступают «нерационально», следуя не только и не столько желанию максимизировать полезность (прибыльность) предпринимаемых усилий, но и сообразуясь с определенными интересами, формируемыми системой приоритетов и ценностных установок, складывающимися социально-экономическими и политическими условиями.

Теоретическое обоснование функциональных особенностей экономического поведения субъектов российской экономики может быть осуществлено на основе исследования процессов взаимодействия данных субъектов в условиях происходящих изменений:

- в отношениях собственности – базисных отношениях экономики;
- в политической организации общества;
- в развитии производительных сил страны.

Обоснование функциональных особенностей экономического поведения субъектов российской экономики позволит рассмотреть модель взаимодействия «собственность–власть–структура» и поведение экономических субъектов в рамках данной модели.

Взаимодействия в модели «собственность–власть–структура» объективно строятся на основе действия экономического закона товарно-денежного хозяйства – закона присвоения по капиталу. В экономической науке вновь обращается внимание на то, что рыночная экономика, основанная на капиталистическом способе производства, подчиняется на практике этому закону, согласно которому, чем выше степень концентрации и интеграции капитала, тем большую массу добавленной стоимости он присваивает и перераспределяет в свою пользу. В силу того же самого закона распыленный капитал закономерно становится жертвой интегрированного и высокоцентрализованного. На основе этих зависимостей можно выявить функциональные особенности поведения экономических субъектов в российской экономике в условиях реализации рисков стагнации.

Длительное время в большинстве регионов России доминировала коррупционная модель взаимодействия «собственность–власть–структура». Основной характеристикой данной модели является преобладание групповых интересов в реализации социально-экономической политики развития отдельного муниципального образования. Экономическая политика как региональной, так и местной власти реализуется в интересах субъектов, имеющих властные полномочия

и лоббирующих интересы аффилированных компаний. Возможность получения административной ренты является определяющим в принятии управленческих решений. Властные отношения строятся таким образом, что результатом их реализации является перераспределение административного ресурса, получение административной ренты, перераспределение собственности. Четко определенные «правила игры» в хозяйственной сфере отсутствуют, права собственности нестабильны. По отношению к национальной экономике локальная хозяйственная система становится закрытой либо полностью, либо частично. В хозяйственном регулировании преобладает протекционизм.

Результатом реализации такой коррупционной модели взаимодействия «собственность-власть-структура» в России явилась реализация ряда рисков.

Во-первых, снижение уровня социально-экономического развития страны и углубление дифференциации регионов по этому показателю. Так, в 2007 году в условиях, когда российская экономика была в фазе экономического подъема, академик Д. Львов писал о двухслойной экономике России. «В одной раскрывается верхний слой социальных отношений, тогда как в другой отражается реальное, внутреннее их содержание. Эти две экономики представляют не одну, а как бы две России, проецируя на реальную жизнь две столь непохожих ее социально-экономического образа» [1]. На тот период времени по данным Института социально-экономических проблем народонаселения РАН население первой России, на долю которой приходилось не более 15% численности, аккумулировало в своих руках около 85% всех сбережений, 57% - денежных доходов, 92% – доходов от собственности и 96% всех средств, расходуемых на покупку иностранной валюты. Кризис 2008-2009 гг. и последующая стагнация экономики не привели к уменьшению социального расслоения. Децильный коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов) в 2012 году составил 16,4, коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) – 0,420, что свидетельствует о сохранении высокого уровня дифференциации доходов населения [2].

Во-вторых, невысокий уровень жизни населения сочетается с низким качеством хозяйственной инфраструктуры. К примеру, существующая в Поволжье транспортная схема организации дорожного движения, технические параметры и пропускная способность дорожной сети городов в большинстве своем не соответствуют потребностям, что влечет за собой аварийность, препятствует социально-экономическому развитию округа, снижает его инвестиционную привлекательность. Инженерная структура не только изношена, но и недостаточно развита. Значительная часть существующих мощностей электро-, газо-, водоснабжения не отвечает современным требованиям к состоянию и развитию отрасли. Отсутствие резервных мощностей, возможности производства и выдачи

дополнительных объемов топливно-энергетических ресурсов снижают инвестиционную привлекательность городских хозяйств и формируют пессимистические настроения хозяйствующих субъектов. При распределении российских регионов по рейтингу инвестиционного климата в 2011 г. рейтинговое агентство «Эксперт РА» присвоило Саратовскому региону категорию 3В1 – пониженный потенциал и умеренный риск.

Пониженный потенциал региона (и города) является следствием доминирования коррупционной модели взаимодействия «собственность-структура» в локальной и региональной экономике. Города, местное сообщество являются субъектами экономики. Так же как и другие экономические субъекты, они конкурируют между собой, предлагая бизнесу специфические товары – хозяйственную среду и хозяйственную инфраструктуру – комплекс условий для хозяйственной деятельности и жизни. Эффективность локальной экономики означает успех в конкурентной борьбе, в которой побеждают органы власти вместе с местным сообществом. Низкая платежеспособность потребителей, дефицит финансовых ресурсов, вызванный низким уровнем сбережений и реальных доходов, неразвитая хозяйственная инфраструктура, высокие административные барьеры и трансакционные издержки – то, что власть и местное сообщество могли предложить инвесторам. Выделенные факторы явились и факторами роста коррупционности локальной экономики, определившей деструктивный характер поведения хозяйствующих субъектов в рамках рассматриваемой системы.

В условиях нарастания риска стагнации российской экономики необходимо определить внутренние факторы, мотивации, инструменты и последствия принимаемых решений, что требует более конкретного анализа объективных процессов и действий субъектов на разных уровнях хозяйствования и властного управления.

В российской экономике действует множество факторов, которое формирует экономическое поведение хозяйствующих субъектов и весьма отрицательно сказывается на их взаимодействии. Они порождены просчетами в экономической реформе, которые и поспособствовали формированию крайне нерациональному поведению субъектов российской экономики. Сложился глубокий разрыв между реальной и фиктивной (финансовой) сторонами экономики. Организационные формы их взаимодействия оказались мало связанными между собой. Наука мало востребована, а потому остро нуждается в капитальных средствах, в квалифицированных кадрах, в современной передовой техники, без которой не сделать конкурентоспособных открытий и воплотить их результаты в продукт для конечных потребителей. Экономика ресурсов как таковая не развивается, природные ресурсы работают не на производство добавленной стоимости, а в сыром виде уходят за рубеж.

Трудовой потенциал страны используется в процессах воспроизводства с беспрецедентно низким коэффициентом полезного действия. Малый бизнес не получил поддержки со стороны государства. Капитал охотнее уходит из страны, чем идет в ключевые с точки зрения обновления технологического, научно-технического, кадрового потенциала отрасли. Обработывающая промышленность, транспорт и связь, образование оказались «нейтральными» для нынешнего, сырьевого типа экономического роста.

Как показывает практика, одной из коренных причин деструктивного и крайне нерационального поведения экономических субъектов явилась реализованная модель приватизации. В процессе ее осуществления были допущены две принципиальные ошибки:

первая – одновременно с приватизацией воспроизводственных активов предприятий их новым хозяевам была предоставлена возможность приватизации и присвоения рентного дохода;

вторая – новый класс менеджеров-директоров и управляющих предприятиями был, по существу, выведен из-под общественного контроля и юридической ответственности за эффективность использования активов.

Сложилось так, что, с одной стороны, изменения в отношении собственности не в лучшую сторону повлияли на структуру экономики, и государственная собственность оказалась «легкой добычей» частных собственников, а с другой – главный собственник (государство) оказался вне управления принадлежащим ему имуществом общехозяйственного значения. Приватизация не привела к повышению эффективности производства. Анализ постприватизационного развития ряда инвестиционно привлекательных компаний, перешедших во владение частных собственников, показывает, что большая их часть не сумела обеспечить эффективное управление. Новые хозяева не заинтересованы развивать предприятия, осуществлять научно-технологический прогресс, максимизировать прибыль. Их философия заключается лишь в приобретении, разделе и перепродаже государственной собственности. Только часть новых собственников имела целью занятие в полном смысле предпринимательской деятельностью, реструктурированием принадлежащих им предприятий. Очевидно, что экономическое поведение субъектов, обеспечивающее устойчивое развитие страны и рост доходов населения, во многом определяется тем, как идут процессы консолидации собственности и как, и в какой мере участвует в этом процессе государство.

Российское государство, решая задачу создания источников реиндустриализации национальной экономики, максимально усиливает свою роль в наиболее емких по денежному потоку и доходных сырьевых отраслях: нефтяная, газовая отрасли, алмазодобывающая промышленность, горнодобывающая индустрия, металлургия – эти

отрасли дают примерно 80% всего российского экспорта; концентрирует собственность; защищает суверенитет России, воплощенный в стратегических отраслях. Государство проводит политику усиления государственного регулирования и увеличения доли государственной собственности в рамках государственных концернов. Консолидация активов – это и защита суверенитета России, обеспечение ее экономической безопасности.

Происходящие процессы консолидации собственности четко выделили тенденцию, связанную с положением социально значимых, но нерентабельных предприятий. Такие предприятия оказываются никому не нужны: ни государству, ни частным собственникам. Их никто не хочет поглотить или присоединить к себе. Борьба идет за хорошо и стабильно работающие предприятия, особенно за мощности в сырьевых отраслях. Поэтому происходящие в национальной экономике процессы свидетельствуют не столько о масштабном огосударствлении экономики, сколько о том, что в стране осуществляется смена собственника, и государство в этом участвует. Однако чтобы увеличить производство в несколько раз, повысить эффективность деятельности государственных компаний одного объединения активов может оказаться недостаточно. И здесь встают проблемы, не только связанные с неэффективностью деятельности чиновников, менеджмента на предприятиях, отсталостью технологий и технологического оснащения предприятий, но и, что особенно опасно, сращиванием власти и собственности, которое создает предпосылки для рентоориентированного поведения субъектов экономики, являющегося в определенном смысле девиантным.

В условиях высокой неопределенности и риска стагнации при нынешней неэффективности госрегулирования в России может сложиться неблагоприятная тенденция к формированию архаической системы, при которой ключевые отрасли промышленности окажутся под контролем нескольких гигантских концернов, находящихся под защитой и патронатом правительства. Такая концентрация экономической власти сдерживает развитие и устраняет экономические стимулы для образования новых компаний, повышения заработной платы наемного персонала и, как результат – тормозит технологическое перевооружение. Более того, политика низкой заработной платы и концентрации прибылей у государственных компаний несовместима с развитием внутреннего рынка России и, как следствие, ведет к необходимости развивать экспортные операции в ущерб внутреннему производству и превращению страны в сырьевой придаток.

В этих условиях государство должно взять на себя инициативу по:

- оживлению инновационной активности;
- обеспечению созидательной конкуренции;
- расширению кооперации и специализации производства;

- стимулированию эффективности и внедрению новых технологий.

При этом политика государства должна строиться как диалог, как согласование стратегий частного сектора, государства и общественных организаций, позволяющее каждой стороне при разумном компромиссе реализовать свой экономический интерес. И это обстоятельство не снимает с повестки дня вопрос о создания системы неотвратимой ответственности властных структур за принимаемые решения от имени государства и в интересах государства, а наоборот делает его еще более актуальным. В рамках этой системы и должна быть разработана стратегия консолидации и развития активов, приобретаемых государством. Процесс консолидации должен дать экономический эффект, а не эффект перераспределения собственности в угоду одним субъектам рыночной экономики за счет других.

В настоящее время не вызывает сомнения тот факт, что задача реиндустриализации национальной экономики предполагает целенаправленную перестройку важнейших макроэкономических и структурных пропорций российской экономики с учетом действия такого важнейшего фактора формирования структурных элементов экономики, их соответствия и соотношения, как собственность. В рамках стратегического планирования мероприятий, направленных на решение задачи создания наиболее эффективной структуры экономики, особое значение приобретают: расчет оптимального объема инвестиций в основной капитал и их эффективности; определение количества, качества и структуры наукоемких рабочих мест; увеличение объема и достижение оптимальности структуры совокупного спроса, роста денежных доходов населения и государства; пороговые значения доли доходов федерального бюджета в ВВП.

Для наиболее полного обеспечения преодоления деструктивизма в поведении экономических субъектов необходим переход на инновационный тип развития. Реализация этого перехода включает следующие элементы: учет всех затрат предприятий на проведение НИОКР, модернизацию производства в составе издержек производства, их освобождение от налогообложения; субсидирование расходов на защиту интеллектуальной собственности на отечественные изобретения и разработки за рубежом; сохранение информационной инфраструктуры научно-исследовательских работ, поддержание сети научно-технических библиотек; поддержание функционирования опытных стендов, экспериментальных установок и производств, сети технологических парков и центров коллективного пользования; защита интеллектуальной собственности. Экономическая политика, предусматривающая инновационное развитие страны, включает: модернизацию отраслей обрабатывающей индустрии; установление господства государственно-

корпоративной собственности; организацию вертикально-интегрированного производства.

Данный подход весьма подробно обоснован в публикациях журнала «Экономист», особенно в статьях С. Губанова. Тем не менее, хотелось бы подчеркнуть важность того, что инновационное развитие предполагает переход к совершенно иному типу хозяйственного поведения – созидательному, конструктивному, обеспечивающего реализацию не только частного интереса, но и общественного, интереса национального.

Библиографический список

1. Львов Д. О стратегии развития России // Экономист. 2007. №2.
2. Российский статистический ежегодник. 2012. М., 2012.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Понукалин А.А.

доктор социологических наук, профессор кафедры психологии СГТУ им. Ю.А.Гагарина (Саратов, Россия)

ponukalinaa@yandex.ru

Организационный потенциал общества рассматривается как энергетический, информационный и материальный ресурсы общества, обладающий способностью в определённых природных, социальных, политических условиях общественного развития актуализироваться с целью создания исполнительной системы, адекватной по своим возможностям этим условиям, которым имманентны цели этой системы. В качестве важнейшей составляющей организационного потенциала общества с его субъективным и объективным компонентами. рассматривается потенциал социального беспокойства. Сделан вывод о том, что общественный строй, с отраженными в сознании людей теми или иными вероятностями индивидуального и массового благополучия, служит объективно-субъективным фактором регуляции социальных процессов и явлений.

Ключевые слова: Энтропия, негэнтропия, массовая психология, организационный потенциал, общественные процессы, социальное беспокойство, разновидности масс, организованное общество, социальная психология неформальных объединений, общественный строй.

Organizational capacity of modern society

Ponukalin A.A.

Professor, Doctor of Science (in Sociology). Professor of the Psychology Department, Saratov state technical University (Saratov, Russia)

Organizational capacity of the community is regarded as energy, information and material resources of the society, possessing ability in certain natural, social, and political conditions of social development gained momentum with the purpose creation of an

Executive system that is adequate in its capabilities to these conditions, which the immanent goal of this system. As an essential component of the institutional capacities of the society and its subjective and objective components. discusses the potential of social anxiety. The conclusion is that the social order, reflected in the minds of people by various probabilities of individual and mass prosperity, is objectively the subjective factor in the regulation of social processes and phenomena.

Keywords: Entropy, negentropy, mass psychology, organizational capacity, social processes, social anxiety, types of masses, organized society, social psychology of informal associations, social order.

Естественное назначение человека – быть источником синергии в природе с тем, чтобы повышать уровень организованности мира своего бытия, противодействуя естественному росту энтропии. Рост энтропии может достичь уровня, когда мир превратится в абсолютный хаос по отношению к порядку, обеспечивающему жизнедеятельность человека. Жизнедеятельность современного человека как источника синергии не может осуществляться вне общества, в котором усиливается тенденция интеграции этих источников в силу действия комплексного закона сохранения энергии, вещества, информации. Такая интеграция порождает негэнтропийные процессы, которые не возникают сами по себе, случайно, они нуждаются в организации. Организация людей в обществе начинается с некоего события, значимого для многих из них. Масштабы и формат организации людей современного общества зависят от события с его характеристиками, которые определяют те или иные последствия происшедших событий. Последствия могут быть как положительными, так и отрицательными. Обычно последствия предполагают неопределённость в достижении жизненно важных целей многими людьми.

Из теории массовой психологии известно, что значительные события мобилизуют массы, особенно если люди находятся в состоянии «социального беспокойства», связанного с предполагаемыми (прогнозируемыми, предсказанными) событиями с негативными последствиями. Признаками массообразования служат одиночество и единомыслие многих людей, возникающих и проявляемых как реакция на значимое для них событие. Масса пока не организована, но готова к тому, чтобы быть организованной с целью противодействия негативным последствиям происшедшего события. У большинства людей массы формируются психологические установки на объединение для совместных действий. Эти действия и нуждаются в организации, чтобы успех был реальным. Возможности успешных действий определяются, во многом, качеством организационного начала, которое проявляется в процессах управления готовой массой. Организованная и успешно действующая масса является продуктом актуализации организационного потенциала общества, который наиболее важен, если речь идёт о событиях, грозящих людям бедствиями, несущими смерть и разрушение. Понятно, что

потенциал может быть, но действий по его реализации не будет. Нужно управление актуализацией потенциала (как и его формированием и накоплением).

В этом плане особое значение приобретает проблема организационного потенциала общества в его теоретическом и практическом описаниях. Мы получаем представление об имевшемся в обществе организационном потенциале, когда он реализован и проявил свои показатели в некоторых материализованных продуктах человеческой деятельности. Тогда модель реализованного организационного потенциала будет основанием модели самого потенциала. Организационный потенциал можно рассматривать как энергетический, информационный и материальный ресурс общества, обладающий способностью в определённых природных, социальных, политических условиях общественного развития актуализироваться с целью создания исполнительной системы, адекватной по своим возможностям этим условиям, которым имманентны цели системы. Такие, складывающиеся в силу действия объективно-субъективных факторов управления общественным развитием, условия в неявном, вначале, виде содержат проблемы, которые обществу необходимо решать, используя ресурсы, важнейшей составляющей которых является организационный потенциал. Чтобы актуализировать этот потенциал сущность и значение возникших проблем должны стать фактом сознания масс и породить побуждающие силы, направленные на реальное разрешение проблем. Основное социально-психологическое условие при этом – консолидация решений, планов и намерений масс, так же, как и единство действий. В качестве важнейшей составляющей организационного потенциала общества можно рассматривать потенциал социального беспокойства.

Дело в том, что обычное состояние современного общества – социальное беспокойство, которое служит источником массообразования. Социальное беспокойство, как писал Г. Блумер [1], возникает, когда нарушаются установленные образы действия. До этого они привычны, их осуществление не требует расходования энергии сознания, поскольку в их основе лежат автоматизмы (навыковые операциональные схемы). Нарушения всегда означают появление неопределённости будущего, которое до нарушений было очевидным, а теперь появилась проблема, одинаковая для многих. Социальное беспокойство возникает так же в связи с неудовлетворённостью существующими культурными установлениями. Какие-то культы могут прийти в противоречие с новыми ценностями общества, и эти культы становятся препятствиями на пути к освоению этих ценностей. Состояние социального беспокойства, вызванное теми или иными событиями, служит условием образования соответствующей массы (виртуальной общности большого количества людей) и это означает то, что начинается подготовка к качественно новым формам поведения многих

людей. Выражая себя в новых формах поведения, масса развивается до уровня организованности, поскольку социальное беспокойство может вылиться во множество альтернативных форм заново организованной деятельности.

Состояние беспокойства обнаруживает себя вначале как поведение беспорядочного характера, люди суматошно и бесцельно суетятся, не понимая, что они пытаются отыскать или избежать. Они пребывают в состоянии напряжения и ими движут побуждения к действию. В таком состоянии они психически неустойчивы, а потому подвержены действию беспорядочных побуждений и возникающих при этом отрицательных эмоций. Возникают чувства неуверенности, тревоги, страха. Такие чувства, а так же смутные предчувствия возможных потерь, несвершений, способствуют распространению слухов. В таком состоянии общества, в условиях неопределённости, когда усиливается раздражительность людей и повышается их внушаемость, слухи распространяются с большой скоростью и обрастают преувеличениями. Рвение человека к чему-то усиливает агрессивные проявления и позывы к действию, что в отсутствие цели и ведёт к беспорядочному поведению. Задача организаторов образовавшейся массы – упорядочить поведение людей, сформулировав (адекватную их надеждам на благоприятный исход) цель. Она служит фактором системообразования массы в формате организации, реально объединяющей людей на определённой социально-психологической основе. Э. Канетти [2], рассматривая специфические по признакам поведения разновидности масс (преследующая, убегающая, запретная, обращённая и празднующая), полагал, что внутри массы господствует равенство, и она всегда стремится расти, существуя, пока не достигнута цель. Привести же массы в движение могут лишь две вещи – страсть и верования. Если люди собираются вместе, то их охватывают одни и те же эмоции, и они объединяются в какой-то «высшей» убеждённости.

Для достижения цели масса стремится к организации и при этом, как писал С. Московичи [3], если масса образовалась, то задача политики – её организовать. Масса, как он полагал, характеризуется иррациональной сущностью (масса иррациональна), тогда политика в отношении её – использование иррациональной сущности массы в рациональной форме, что предполагает необходимость организации материализованных проявлений массы. Высвобождение иррациональных сил вне организации порождает проблему существования массы и, если масса сконструирована в рамках определённой политической идеологии, то всегда решением проблемы существования массы становится вождь (по С. Московичи). Таким образом, организация массы – это проблема «вождей», способных добиться принятия людьми (большинством массы) сформулированной ими цели. На её основе «вождь» конструирует и реализует механизмы преобразования иррациональности в рациональность, что возможно, если

масса образует общественную систему. Организационная сила цели определяется её идеологическим содержанием, поскольку, как полагал С. Московичи, массами управляют идеи, но масса, которой овладела рациональная идея, становится не управляемой. Это связано, видимо, с тем, как он полагал, что растворившиеся в массе индивиды утрачивают свои личные интересы, чтобы подчиниться общим желаниям, точнее тем, которые (как общие) внушают им вожди.

Организованное поведение массы переводит её на более высокий уровень общности, характеризующейся общественным поведением, одной из форм которого является какое-либо общественное движение. В рамках организованной общности вырабатывается программа поведения членов этой общности и создаётся своя структура. Обычно, эта структура имеет иерархический характер, поскольку организаторами выступают вожди (или те люди, которых принимают за таковых, или которые так себя позиционируют). Любое общественное движение, осуществляя свою деятельность, является социально-психологической целостностью. Его можно рассматривать как некое локальное общество – объединение людей, в основе которого лежат внутригрупповые ценности и установки. Всякое же общество (как локальное, так и глобальное) имеет свою социальную организацию и с точки зрения социально-психологических оснований единства членов этого общества характеризуется своей культурой, проявляемой в установившихся традициях отправлять собственные обычаи, ритуалы, обряды. К тому же для всякого общества, в рассматриваемом смысле, характерны определяющие тенденции, предписанные правила и нормы, аттитюды, обусловленные и обуславливающие принципы общественного бытия. В таком социуме сформировывается общественное сознание, на низшем уровне которого образуется понятие «Мы», как некое единство личностей, связанных смыслом и образом жизни, своим социальным значением и особенностями психологической культуры.

Общественное сознание, в свою очередь, проявляется, в частности, в общественном мнении, т. е. общественное мнение есть атрибут локального или глобального общества как хорошо организованной (в социально-психологическом смысле) массы, образовавшейся в своё время и в определённых условиях, затем организованной в конкретную общность. Следовательно, общественных сознаний даже в одном социуме, в одной территориально-административной целостности столько, сколько в них этих общностей. Таким образом, чтобы изучить общественное мнение, необходимо вначале определиться с обществом (т. е. конгломератом людей, образующих соответствующую общность), характеризующимся общественным сознанием как продуктом осознания людьми единства на основе внутригрупповых ценностей и установок. Обычно изучаемое «общественное мнение» с точки зрения рассматриваемой теории таковым в

действительности не является – это, скорее всего, мнение населения, которое образует множество общностей в рассматриваемом смысле. Поэтому, в контексте построения теории организационного потенциала представляется актуальной разработка социально-психологической категории «население» (территориально-административной общности).

Население некоторой территории, на которой люди объединены по административному признаку – это множество, организуемое массовидными явлениями, когда образуются толпы, разнообразные массовые общности, общественные объединения, строятся официальные структуры. Здесь действуют и некоторые законы консолидации всего населения (как территориальной общности), в результате чего образуется, в отличие от локальных, глобальная масса психологически объединённых людей. В этом случае существует психологическая причина консолидации, которая становится предметом изучения массовой психологии и социологии. Необходимо знать, каковы инвариантные особенности психики человека (как представителя данного населения), т.е. какими особенными качествами психики обладают эти люди, каков обобщённый психологический портрет населения, его диагностическая картина. Чтобы понять сущность «обобщённого» сознания, необходимо знать и динамику качеств психики (от прошлого к настоящему и к предполагаемому будущему). Тогда можно прогнозировать изменения этого сознания в тех или иных условиях, планировать стратегию психодинамики и перспективы развития уже общественного сознания. На такой основе представляется возможным изучать социопсихологические причины образования и локальных масс (в самых различных их формах) на этом множестве. Население можно рассматривать как большую группу – социальную общность, включающую значительное количество людей, как правило, распределённых на значительной территории, не обязательно знающих друг друга и не находящихся друг с другом в непосредственных деловых и личных контактах, но действующих совместно в значимых для большинства ситуациях.

Однако население, характеризующееся гауссовым распределением на интегральной шкале психической нормы, всегда демонстрирует наличие групп психически аномальных. С точки зрения теории организационного потенциала особый интерес представляют аномальные особи как источники общественных преобразований. Аномальные, как правило, отторгаются нормализованным базисом населения. Отторгнутые эмоционально переживают свою отчуждённость и такие переживания можно квалифицировать как состояния психотравмирования, хотя они не всегда относятся к социально вредным особям. Для них возникает проблема нормализации отношений посредством преодоления отчуждения каким-либо образом. Отторгнутые становятся своеобразными виртуальными массами и стремятся объединиться, образуя общественные

движения, в которые входят одинаковые по своим объективно-субъективным отклонениям лица. Подобные общества по отношению к своим членам выполняют, в частности, психотерапевтическую функцию. Суть её состоит в следующем. Объединившись, найдя друг друга, отторгнутые обнаруживают не уникальность своей аномалии – теперь оказывается, что есть и другие, такие же и, возможно, что их не так мало. Возникает стремление к расширению своей общности и это стремление не ограничено – чем нас больше, тем меньше наша аномальность. Так образуются различные неформальные объединения, которых в наше время появилось огромное множество, что может служить диагностическим признаком социального здоровья населения и показателем реализации его организационного потенциала.

В обобщённом сознании членов неформального объединения конструируется некая модель культуры, в которой аномальность представляется как способность. В сообществе аномальных создаётся легенда, в которой утверждается, что аномалия есть уникальная способность наиболее одарённых личностей, которых немного, но они представляют абсолютную ценность для цивилизации, а потому должны обладать всеми возможными привилегиями. «Способность» возводится в культ, и вырабатываются традиции его отправления посредством специфических обрядов, ритуалов, обычаев, которые недоступны простым смертным. Поэтому все остальные (большинство нормальных) представляются в сознании подобной общности как «стадо» примитивных особей, обязанных обеспечивать жизнедеятельность «избранных», не обязанных, в свою очередь, трудиться. Теперь аномальные начинают доказывать, что именно они и являются истинной нормой, а не те, кто составляет большинство. Для этого в сообщества начинают привлекать любыми способами, вплоть до принуждения. Так образуются религиозные объединения, секты, политические партии, масонские ложи, ассоциации борцов за права человека (почему-то история не знает ни одного объединения борцов за обязанности человека, которые ему даны от природы). Общности аномальных выполняют функции регуляторов механизмов изменения критериев пси-аномалий, а фактически – пси-нормы населения отдельных территорий и даже всей цивилизации в целом. Динамика, однако, может иметь не только эволюционный, но также и революционный характер.

Как это следует из представленного выше, организационный потенциал имеет как субъективный, так и объективный компоненты. Субъективный компонент организационного потенциала – мотивационно-ценностная и эмоционально-волевая сферы личности как единый источник побуждений, активизирующийся в определённых жизненных ситуациях. Активизации способствуют психологические установки и порождаемые ими ожидания, что в целом можно рассматривать как социальную

направленность личности. К составляющим потенциала можно отнести специфический показатель – субъективную чувствительность людей к событиям с субъективными вероятностями того, что они произойдут в ближайшем или отдалённом будущем. Предполагаемые (прогнозируемые, предсказанные) события тоже являются факторами скрытой организации. Объективный компонент – традиционная культура социума, возможности обмена информацией, оценками, решениями (в частности, речь может идти о пользовательской распространённости Интернета, техники индивидуальной связи). В структуре объективного компонента организационного потенциала, конечно, следует выделить уровень научно-технического развития общества, на котором формируется мировоззрение (как образ представления о мироздании и миропорядке, основанных на действии устойчивых законов объективной реальности). Наконец, общественный строй, характеризующийся теми или иными вероятностями индивидуального и массового благополучия, что отражено в сознании людей, служит объективно-субъективным фактором регуляции социальных процессов и явлений.

Библиографический список

1. Блумер, Г. Коллективное поведение / Пер. Д. Водотынского // Американская социологическая мысль: Тексты / Сост. Е. И. Кравченко; под ред. В. И. Добренькова. М.: Изд-во МГУ, 1994. 115 с
2. Канетти Э. Масса и власть. М.: Изд-во: Ad Marginem, 1997. 526с.
3. Московичи Век толп. М.: Центр психологии и психотерапии, 1996. 487 с.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Понукалин А.Ал.

кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского (Саратов, Россия)

ponukalin@yandex.ru

Рассматриваются условия актуализации психологического потенциала в управлении процессами создания инновационной системы. Сформулирована задача разработки социально-психологической модели личности организатора, как единицы организационного потенциала, обладающего создающими возможностями актуализировать имеющийся психологический потенциал предполагаемых исполнителей. Проблема разработки теории организационного потенциала анализируется в аспекте решения задачи построения инновационного общества. Это позволяет определить стратегические задачи решения проблем социально-психологического управления в инновационном обществе.

Ключевые слова: инноватизация общества, инновационный потенциал, социальная психология управления, психологический потенциал, организационный потенциал, системообразование, совместная деятельность

Organizational capacity of social psychology management

Ponukalin A.A.

candidate of Science (in Sociology), associated Professor of the the Department of General and social psychology, Saratov state University (Saratov, Russia)

Examine the conditions mental capacity to manage the process of creating an innovation system. Formulated the task of developing a socio-psychological model of personality organizer, as units of institutional capacity with creative opportunities to update existing psychological potential of prospective performers. The problem of developing a theory of institutional capacity is analyzed in the aspect of solving the problem of building an innovative society that allows you to define the strategic objectives of the decision of problems of socio-psychological management in innovative society.

Keywords: Innovatice society, innovation, social psychology, management, psychological capacity, organizational capacity, system formation, joint activities

Переход страны на инновационный путь развития происходит в условиях общемирового цивилизационного кризиса и предельных рисков в аспектах природных, техногенных и социальных катастроф. В этой связи представляется актуальной разработка социально-психологических оснований построения инновационного общества, которое будет обладать достаточным инновационным потенциалом для осуществления такого перехода с максимальным успехом и минимальными издержками. Это означает необходимость разработки социально-психологических проблем управления инновационным развитием в обществе рисков. Стратегия перехода страны на инновационный путь развития представлена в ряде государственных документов, имеющих директивный характер. Анализ содержания этих документов приводит к выводу о том, что переход возможен только посредством создания системы стратегического социально-психологического управления социально-экономическими процессами в стране и массовым сознанием её населения.

Необходимость в управлении обусловлена тем, что инновационные процессы должны осуществляться большими социальными группами, в состав которых входят представители творческих профессий, исполнители разных уровней, организаторы, что образует хаотичную среду, нуждающуюся в упорядочивании, интеграции, централизации, систематизации. В результате управления такая среда приобретёт корпоративный характер и проявит эффект синергии, без чего не возможны процессы инноватизации общества. Отсюда происходят требования к науке – построение теории управления в условиях кризиса и разработка концепции практики управления, способного эффективно действовать в сложившихся условиях. Одна из основных проблем разработки теории – определение конкретных объектов управления в инновационной системе. К ним можно отнести, в частности, массовое сознание в обществе, объединяемым социальной идеей; образовательные

процессы в учреждениях общего, специального и профессионального образования; сферу фундаментальной и прикладной науки; сферу труда и досуга в их целостности; сферу социального прогнозирования и социального конструирования.

В идеальном случае все объекты организуются в систему, имеющую инновационный характер. Создание подобной системы возможно при наличии достаточного организационного потенциала социальной психологии управления. Наличие, выраженность и возможности такого потенциала зависят от цели, которая ставится перед организуемой инновационной системой. Цель, адекватная условиям, в которых функционирует система, и требованиям общества по их изменению, выступает в качестве фактора системообразования. Если мы предполагаем использование механизмов социальной психологии управления, то цель должна быть социально ориентированной, тогда можно рассчитывать и на психологический потенциал личности того (и все тех), кто составляет организуемую социальную среду. Актуализация психологического потенциала в управлении представляется важнейшей задачей создания инновационной системы, поскольку просто его наличие ещё не является гарантией успеха. Нужны организаторы, способные актуализировать имеющийся психологический потенциал предполагаемых исполнителей. Личность организатора – это единица организационного потенциала социальной психологии управления, обладающего созидательными возможностями в определённой социальной среде.

Разработка теории организационного потенциала в контексте построения инновационного общества позволяет определить стратегические задачи решения проблем социально-психологического управления в инновационном обществе. К ним относятся основные теоретическая и практическая социально-психологические задачи обеспечения развития инновационного общества в соответствии с целью развития. В соответствии с содержанием стратегических задач можно будет разрабатывать средства решения и стратегических, и тактических задач (государственная идеология и управление, социально-психологическая модель инновационного общества и её реализация, использование потенциала синергии общества и его организационного потенциала). Окажется возможным разрабатывать прогнозы и перспективы развития инновационного общества в контексте социально-психологического управления – осуществления государственной инновационной политики. На этой основе формулируются приоритетные задачи разработки «сырьевых ресурсов» – социально-психологического потенциала современного российского общества.

Выбор и разработка средств социально-психологического управления, условий их применения определяют необходимость проведения комплексных исследований в рамках специализированных

научных программ. В структуре этих исследований выделяются следующие направления исследований.

1. Инновационное общество как объект социально-психологического исследования, управления и развития. Здесь должны быть рассмотрены: а) проблемы управления развитием страны в переходный период; б) объекты социально-психологического управления в их взаимосвязи и системной целостности.

2. Социально-психологические теории управления инновационными процессами в современном обществе. Сюда включаются вопросы: а) общенаучная теория управления как способ существования развивающейся системы; б) социология управления, психологические основания управленческих решений; в) организационная психология в её теоретико-прикладном значении; г) управление в больших и малых социальных группах и общностях; д) системная социально-психологическая теория инновационного управления.

3. Методология социально-психологического исследования проблем управления: методологические подходы в гуманитарных исследованиях; методологические проблемы общей психологии и их социально-психологические проекции; социально-психологический подход в изучении современного общества; методология исследования проблем управления общественными процессами в контексте социальной психологии; методология социально-психологического исследования проблем управления в инновационном обществе.

4. Эмпирические исследования объектов социально-психологического управления: инновационное сознание общества (состояние, готовность, проблемы); трудовые группы в инновационных процессах (социальная структура, уровень организованности, проблемы); образовательные процессы в вузах (инновационная политика, формирование инновационной личности, инновационные системы); руководители инновационных структур как субъектов инновационной деятельности (власть, производство, наука, образование, бизнес, политика, общественность, банки); инновационная личность профессионала (социально-психологические качества, идеальная и реальная модели, проблемы).

Разработка этих направлений в отношении определённой, административно выделенной территории, позволит определить составляющие качественной модели организационного потенциала социальной психологии управления процессами формирования и развития инновационной системы территории. Что же касается страны в целом, то инновационное общество представляется в качестве глобальной государственной системы, параметры которой распределены по разным регионам, а её базовая стабильность и прогрессивная динамика определяются социально-психологическим управлением актуализацией

организационного потенциала. Трансформация наличного состояния общественного бытия в желаемое должна быть осознана обществом и эта трансформация осуществляется инновационной системой, стремящейся к достижению сознательно поставленной цели. Инновационные процессы в такой системе становятся совместной деятельностью (по А. Л. Журавлёву), что обуславливает социально-психологические проблемы управления ей. Тогда основополагающей социально-психологической категорией в методологии изучения проблем становления и развития инновационного общества является категория совместной деятельности [1]. Это связано с особенностями инновационных процессов, результаты которых зависят от усилий многих и разных по профессиям людей, принадлежащих и к различным социальным общностям, вплоть до потребителей инновационных продуктов.

Инновационный процесс в целом рационально рассматривать, таким образом, как совместную деятельность, имеющую своей цивилизационной целью общественное развитие и социально-психологической целью – повышение качества жизни людей, рост их благосостояния. Основной объект социально-психологического управления, следовательно, это совместная деятельность людей, объединяемых инновационным процессом, выступающим в качестве характерологической единицы инновационного общества. Такая единица есть целеустремлённая система со своим управляемым поведением (в современной терминологии речь идёт об инновационной системе) [2]. Управление относится как к динамике поведения системы (внутренние процессы), так и к изменениям в окружающей среде (внешние процессы), определяющей условия успешного функционирования системы. Одна из главных её функций – разработка «ресурса», в качестве которого выступают социально-психологические, а также организационно-управленческие потенциалы, посредством утилизации и развития интеллектуального творческого потенциала, способного обеспечить экологичные условия саморазвития общества и человека.

При разработке модели инновационно активных потенциалов необходимо учитывать, что роль управления возрастает в ситуациях неопределённости, когда возникают (неразрешимые известными средствами) проблемы, выход из которых обеспечивает не только сохранение существующего, достигнутого, но и развитие в направлении желаемого. Когда неопределённость по своему дезорганизующему воздействию достигает некоторого критического порога, возникает кризис, преодоление которого возможно только посредством эффективного управления, противостоящего хаосу, как механизма проблемных решений и их реализации. Кроме того, управленческая деятельность, которая должна быть инновационной, есть труд, имеющий психологическое содержание (по Е. А. Климову) [3]. В этом плане качество управления

определяет эффективность решений, позволяющих прогнозировать последствия, а также эффективность их реализации на уровне максимально возможного общественно ценного результата (в контексте достижения основной цели системы).

В конечном счёте, реальным объектом социально-психологического управления является большая группа с её потенциалом (как система инновационной деятельности), которая включает специфические подгруппы со своими социально-психологическими особенностями: исследователей, результаты работы которых оказались выбранными для внедрения; разработчиков, выполняющих ОКР по созданию образца продукции; технологов, оптимизирующих процесс серийного выпуска продукции; производителей этой продукции; её маркетологов и реализаторов; экономистов-плановиков, логистиков. Конечно, в систему входят и те, кто обеспечивает финансирование такой системы и заинтересован в её продуктивности, поэтому она должна быть высокоэффективной в отношении результата «общего дела». Условие согласованности инновационной большой группы соответствует социально-психологический формат коллектива корпоративной команды, ориентированной на достижение конечного результата, одинаково ценного для всех. В социально-политически здоровом обществе коллектив – необходимое условие и социально-психологический способ существования человека. Основанием коллектива служит «общее дело», при наличии которого коллектив способен посредством совместной деятельности решать свои производственные задачи на высоком уровне исполнения, достигая социально-психологического и личностного акме [4].

Таким образом, социально-психологическое управление потенциалом инновационной деятельности должно строиться на основе решения, в первую очередь, социально-психологических задач и главной из них – формирования коллектива как команды, интегрирующей не только высококлассных специалистов разных профилей, но и те или иные слои населения, составляющие неотъемлемую часть создаваемой системы. Таким образом, инновационный путь развития предполагает необходимость формирования коллективистской командной психологии субъектов инновационной деятельности. Эта психология формируемой в инновационном обществе личности, адекватной такому обществу, составит фундамент организационного потенциала социальной психологии управления. Цели интенсивно и экстенсивно развивающегося инновационного общества порождают критерии психологической модели личности – члена этого общества, в котором ему есть место и жизненная перспектива, условия продуктивной творческой актуализации, направленной на повышение как своего, так и общественного благосостояния. Инновационное общество, построение которого в России безальтернативно, может быть реализовано только в плане наращивания

психологического потенциала личности инноватора, способного организовать инновационные процессы и быть организованным в их реализации.

Психологическая модель инновационной личности руководителя представлена в нашей работе [5] и вопрос в том, чтобы на её основе разработать принципы государственной политики в сфере формирования общественного сознания, включая всю систему формирования и развития полноценной личности в стране: социализации, воспитания (нравственного и трудового, в первую очередь), просвещения, образования, профессионализации, социального бытия, творческой самоактуализации. Важнейший принцип государственной политики построения инновационного общества в стране – диалектический принцип (закон) единства и борьбы противоположностей, который должен реализовываться посредством механизмов социально-психологического управления общественными процессами в интересах людей и страны в целом. Отменить действие закона невозможно, он является источником сил развития, важно избежать хаоса и дезорганизации. В этом плане фундаментальное значение имеет и принцип причинно-следственных отношений, который предписывает системе стратегического управления основываться на достоверных прогнозах в отношении возможностей достижения целей деятельности инновационной системы страны.

Библиографический список

1. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности. Изд-во: Институт психологии РАН, 2005 г. 640 стр.
2. Ричард Р. Нельсон, Сидней Дж. Уинтер. Эволюционная теория экономических изменений. Изд. Дело, 2002 г. – 540 стр.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 2004. 96 с.
4. Понукалин А.Ал. Социально-психологическая модель инновационного потенциала личности в контексте ее акмеологической ориентации//Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2012. Т. 74. № 10. С. 148-151.
5. Понукалин А.Ал. Социально-психологические качества инновационного потенциала личности руководителя. //Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2012. Т. 12. № 4. С. 86-89.

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ВОЗМОЖНОСТИ, МЕТОДЫ, ПРОТИВОРЕЧИЯ

Понукалина О.В.

доктор социологических наук, профессор, зав.кафедрой экономической социологии, рекламы и связей с общественностью ССЭИ РЭУ им. Г.В. Плеханова (Саратов, Россия)

okspo@list.ru

В статье анализируются проблемы развития креативности персонала современной организации. В качестве эмпирической базы исследования заявленной проблематики выступали различные организации г. Саратова. Выявляются существующие на сегодняшний день возможности и методы развития креативности персонала современной организации, осмысляются встречающиеся на данном пути противоречия и парадоксы.

Ключевые слова: креативность, творческая активность, персонал, методы развития креативности, тренинги развития креативности

Creativity development staff modern organizations: opportunities, methods, contradictions

Ponukalina O.V.

Professor, Doctor of Science (in Sociology). Head of the Department of economic sociology, advertising and public relations. Saratov socio-economic Institute REU them.Plekhanovof (Saratov, Russia).

The article analyzes the problems of the development of creativity of staff of the modern organization. As an empirical basis of research performed by various organizations of Saratov. Identify opportunities and methods to develop the creativity of staff of the modern organization. Analyzes the contradictions and paradoxes that occur in this way

Keywords: creativity, creative activity, the staff, the development of creativity techniques, training of creativity

Креативность, как воплощение творческой мысли в различных областях жизнедеятельности человека, долгое время была на периферии управленческой науки и практики. Однако, в настоящее время, всплеск интереса к теориям, и особенно методам, технологиям, утилитарным приемам развития креативности свойственен управленцам различного уровня и отраслевой принадлежности. Устойчиво мнение о том, что от способности менеджеров компании генерировать новые идеи напрямую зависят успехи дальнейшего развития компании. Сформировалось убеждение в том, что сегодня творчество не является маркером исключительно людей искусства: быть творцом оказывается крайне необходимо менеджеру, инженеру, экономисту, программисту, проектировщику. При этом декларативном внимании и отношении управленцев к творческим способностям и креативности персонала на практике встречается много противоречий.

Очевидно, что область проявления креативности сложна для исследований и осмысления; креативность порождает множество трактовок и споров в силу того, что эмпирическое поле фактов, относящихся к данной проблематике, очень широко. Можно предположить, что процесс понимания того, что такое креативность, сам требует креативного действия.

Сегодня существует немало тестовых методик, позволяющих оценить креативность персонала. Принципиально важными становятся возможности обучения сотрудников методам управления и развития творческого потенциала (морфологический анализ, синектика, ТРИЗ), способствующих достижению наилучших результатов. При этом, креативность персонала, проявляемая в процессе выполнения функциональных обязанностей, усиливает интеллектуальный капитал организации. Именно данный вид капитала сегодня становится определяющим фактором развития инновационной экономики.

Следовательно, нивелирование креативности персонала будет означать игнорирование значимого фактора конкурентоспособности, свидетельствовать о низкой эффективности управленческих практик, отказе от обращения к собственным источникам развития, низкой квалификации менеджеров.

В мировой практике накопилось достаточно примеров того, как ошибки управленцев и предпринимателей, которым недостает понимания значимости креативности, сказываются компаниям. Так, управленцы компании Univac, специалисты которой изобрели компьютер, заявили, что он предназначен только для ученых и не может представлять интерес для обычных пользователей. Сегодня упоминания об этой компании сохранены в архивных документах и анекдотах.

Что же касается российской действительности, то здесь можно столкнуться с еще более парадоксальной ситуацией. Советский конструктор из Омска Горохов Арсений Анатольевич в 1968 году получил патент на «программирующий прибор», или «интеллектор» – так его именовал ученый-изобретатель. По сути это есть изобретение персонального компьютера, а не заявка на него, осуществимая позже (1975 г.) американской фирмой «Эппл компьютерз». Но на промышленный образец изобретения не было выделено денег и советского ученого-изобретателя просили немного подождать....

В этом отношении справедливо утверждение о том, что на пути воплощения творчества и инноваций в России на уровне управленческих и ментальных структур существуют два типа препятствий: институциональные и социокультурные.

С одной стороны, россиянам свойственна особая форма практического нестандартного мышления – смекалка – способность искать и находить неординарное решение в трудной ситуации. Характерные

фольклорные и литературные герои тому пример: Левша, подковавшей блоху, Иванушка-дурачок, вытворяющий бесконечные чудеса, солдат со своей кашей из топора и т. д. С другой стороны, бытует стереотип бессмысленности и бестолковости («что толку») различного рода проявлений креативности – изобретений и инноваций, которые исчезают в бюрократических просторах, трясине инерционного мышления и рутинности управленческих практик. Это подтверждается данными ФОМ, свидетельствующими о том, что для россиян свойственны смекалка и пассивность перед барьерами [1].

Подобная ситуация отчасти объясняется тем, что творческие решения всегда более затратны: проекты и методы работы не имеют апробации, значителен риск ошибки в новом деле или подходе, изнурительны муки творчества, реакционно сопротивление окружающих. Все это часто ведет к нежеланию персонала проявлять инициативу или наказанию за нее со стороны управленцев. Воплощение креативности в виде инноваций требует затрат массы ресурсов – финансовых, временных, человеческих. Однако если творчество отсутствует, компания постепенно погружается в состояние скуки, способствующей, либо потере интереса к работе, либо переходу сотрудников в более динамично развивающиеся компании. Возникает риск упущенных возможностей.

Ряд исследований, посвященных изучению творческих возможностей человека, сосредоточено на выявлении степени и факторов влияния внешней среды на развитие креативности. Исследования Торренс[2], снискавшие большую популярность, свидетельствуют о том, что

- развитие креативности не определяется генетически, наблюдается зависимость креативности от влияния внешней среды;
- модель культурной среды предопределяет тип креативности, процесс ее формирования и, соответственно, адекватного инструментария развития;
- не существует непрерывности в развитии креативности. Спад креативности объясняется степенью изменения или, наоборот, сохранности условий его деятельности;
- спад развития креативности может присутствовать и быть преодолим в любом возрасте посредством применения соответствующих методов обучения.

Анализ современных российских организаций (на примере организаций г. Саратова) показывает, что в отношении креативности персонала существует три направления, системно связанных между собой: диагностика имеющегося уровня креативности персонала, развитие и повышение креативности сотрудников, разработка мотивационных подсистем, направленных на достижение результата.

Каждое из этих направлений ориентировано на достижение определенных целей:

1) диагностика имеющегося уровня креативности заключается в выявлении личностных свойств и психологических качеств сотрудников с помощью совокупности тестовых диагностических методик;

2) развитие креативности персонала (использование соответствующих методов) позволяет усилить возможности персонала в отношении генерации новых идей, повысить уровень индивидуального и командного творчества;

3) разработка мотивационных подсистем ориентирована на стимулирование качеств творческой личности, проявление творческой инициативы. На это направление хочется обратить особое внимание, так как поощрение творчества в организации для управленцев часто сопряжено с риском потери управляемости, нерациональной (с первого взгляда) тратой ресурсов. Так, например, нами была выявлена компания, где в конце года (с целью поощрения инициатив) выдавалась премия за неудачное, ошибочное решение сотрудников. И другой, противоположный пример: в компании «Экспедиция», интернет-магазине необычных подарков, сотрудникам строго запрещено «креативить» под любым предлогом. Здесь уместно припомнить афоризм Станислава Ежи Леца: «Когда вагоновожатый ищет новые пути, трамвай сходит с рельсов».

В целом, для развития креативности персонала необходимо создание креативной среды – мотивационной атмосферы неопределенности и безоценочности. Но на пути создания такой среды опять-таки возникают противоречия:

- необходимая атмосфера неопределенности вызывает тревогу, что отрицательно сказывается на работе сотрудников;

- сама практика обучения и формирования навыков требует «закрепления привычки», формирующейся в виде стереотипа; креативный подход настраивает на отход от стереотипов, выход за рамки;

- в группе сложно получить безоценочность, для членов коллектива характерна боязнь оценки других. Но именно в группе быстрее достигается состояние «творческого потока», осуществляется поиск нестандартного решения.

Наиболее часто применяемые методы, выявленные нами в ходе анализа, можно классифицировать следующим образом:

- методы, ориентированные на коллективные форматы творческой работы. Они базируются на идеях о том, что коллективный разум – организованное по определенным правилам групповое обсуждение – оказывается результативнее, чем среднеарифметическая сумма индивидуальных мнений. Это наблюдается при использовании методов мозгового штурма, синектики, конференции идей, групповой дискуссии, коллективного блокнота;

- методы, в основе которых заложен системный анализ поиска комплексных решений, упорядочении признаков частных решений. К

таким методам относятся модификации морфологического анализа и синтеза;

- методы, основанные на ассоциативном мышлении, применении метафор и аналогий, семантических свойств понятий. К ним относятся методы фокальных объектов, ментальных карт, гирлянд случайностей и ассоциаций;

- методы, для которых характерен способ разрешения противоречий с помощью эвристических приемов: теория решения изобретательских задач (ТРИЗ), алгоритм решения изобретательских задач (АРИЗ), библиотека эвристических приемов.

В целом, практика соотносима со ставшими уже классическими научными исследованиями Дж. Гилфорда, ориентированными на выявление способов стимулирования творческой активности работника [3]:

- обеспечение благоприятной творчеству атмосферы в организации;
- доброжелательность со стороны руководителей, отсутствие жестоких авторитарных форм управления будут способствовать развитию дивергентного мышления сотрудников;
- мотивация процесса выработки креативных идей персонала;
- активное применение дивергентного мышления персонала в решении оперативных вопросов;
- демонстрация личного примера самого руководителя в отношении проблемных ситуаций;
- предоставление шанса сотрудникам принимать живое участие в обсуждении и решении имеющихся производственных проблем.

Сегодня наблюдается активная коммерциализация сферы, связанной с вопросами развития креативности персонала, так как имеется определенный запрос от организаций на обучение в формате бизнес-тренингов. При этом присутствуют негативные моменты: посулы легкого и быстрого результата, обещания внедрения универсальных методов, пригодных на все случаи жизни. От многих обучающих программ, казалось бы, мало связанных с тематикой креативности, сегодня работодатели ожидают именно развития в данном направлении. С другой стороны, часто традиционные обучающие форматы становятся шаблонными и стандартными, и для их реанимации авторы заимствуют упражнения по развитию творческого мышления.

На наш взгляд то, какая потребность вызвала необходимость развития креативного мышления персонала, то и определяет адекватные подходы, а также форматы обучения. Если возникла задача «оживить» навыки сотрудников и придать работе вдохновения, уместен базовый навыковый тренинг с вкраплением упражнений по развитию креативности. Если ставится задача обучения специалистов (тренеров, управленцев, менеджеров проектов) управлению своей и чужой креативностью, то

ответом на такой запрос может стать тренинг по развитию креативности. Для выработки новых идей, необходимых для развития бизнеса или конкретного направления наиболее оптимальным инструментом становится креативная сессия — мероприятие, в ходе которого модератор «ведет» группу к цели, задавая инструменты поиска, организуя отбор идей. При проведении тренингов по развитию креативности персонал важно также понимать, какие последствия для организации будет иметь высвобожденная креативная энергия персонала; очень важно направить ее в созидательное, позитивное русло.

Таким образом, творческая активность является одним из важнейших показателей эффективности сотрудника. Креативный потенциал персонала становится императивом многих передовых мировых компаний. Это серьезное конкурентное преимущество и значимая компетенция динамично развивающихся компании, ориентированных на инновационное развитие. В рамках данной статьи нами выявлены существующие на сегодняшний день возможности и методы развития креативности персонала современной организации, осмыслены встречающиеся на данном пути противоречия и парадоксы. В качестве эмпирической базы исследования заявленной проблематики выступали различные организации г. Саратова.

Библиографический список

1. Барьеры на пути инноваций в России./[электронный ресурс] <http://fom.ru/posts/10707> (дата обращения: 10.06.13)
2. Torrance E. Can we teach children to think creatively? Journal of Creative Behavior, 1972. № 6. P. 114–143.
3. Гилфорд Д. П. Природа человеческого интеллекта. М.: Прогресс, 1971. 123 с.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ АГЕНТОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Порезанова Е. В.

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и национальной экономики

Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)

В статье сформулировано понятие социальной ответственности компании, раскрыты этапы развития социальной ответственности бизнеса в России, выделены трудности внедрения социальной ответственности бизнеса в современных условиях, анализируется модель взаимоотношений администрации региона, работодателей и работников.

Ключевые слова: социальная ответственность, социально-ответственное поведение компании, модель взаимоотношений администрации региона, работодателей и работников.

Features of social and responsible behavior of economic agents in modern Russia

Porezanova E. V.

candidate of economics science, associate professor of the economic theory and national economy

Saratov state university of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

In article the concept of social responsibility of the company is formulated, stages of development of social responsibility of business in Russia are opened, difficulties of introduction of social responsibility of business in modern conditions are marked out, the model of relationship of administration of the region, employers and workers is analyzed.

Key words: social responsibility, social and responsible behavior of the company, model of relationship of administration of the region, employers and workers.

В современных условиях внедрение модели социально-ответственного поведения экономических агентов претерпевает некоторые трудности. Вместе с тем, формирование социально ориентированных моделей рыночной экономики, с одной стороны, и обострение социально-экономических и экологических проблем, с другой стороны; а также расширение опыта компаний по реализации социально-ответственного поведения меняло представление о содержании и границах социальной ответственности бизнеса. Не случайно именно в 50-е годы XX столетия начинается систематический научный анализ феномена социально ответственного поведения компаний.

В научной литературе, как известно, одним из первых попытку сформулировать понятие «социальная ответственность бизнеса» предпринял американский исследователь Г. Боуэн. В работе «Социальная ответственность бизнесмена» автор сформулировал ряд положений, определивших рамки и направления дискуссий по проблемам социальной ответственности компаний. По его мнению, «к обязательствам бизнесменов относится следование политике, принятие таких решений, которые являются желательными в плане целей и ценностей всего общества». В данном понимании социальной ответственности бизнеса основным субъектом социально ответственного поведения выступает предприниматель, бизнесмен, физическое лицо. Социальная ответственность персонифицирована, и, следовательно, в первую очередь, определяется личностными качествами предпринимателя и ценностями, которых он придерживается [1, с.13].

В 80-90-е годы XX столетия возникла новая волна интереса к проблеме социально ответственного поведения компаний. В этот период формируется так называемый триединый подход к пониманию содержания социальной ответственности бизнеса. Сторонники данного подхода придерживаются точки зрения, согласно которой социальная ответственность предполагает ответственное поведение компании в трех

сферах — экономической, экологической и социальной. Наряду с этим обращает на себя внимание и смещение акцентов в исследованиях в сторону изучения: взаимоотношений компании с заинтересованными сторонами; механизмов реализации корпоративной социальной ответственности; влияния социально ответственного поведения компании на ее основную деятельность, конкурентоспособность и рост капитализации. Это, в свою очередь, свидетельствует о том, что исследования приобретают более выраженный прикладной характер.

В развитии социальной ответственности российских компаний в постсоветский период можно выделить три этапа [2, с.56]:

1. 1991-1998 гг. Особенностью данного этапа стала реструктуризация социальной инфраструктуры компаний в ходе приватизации. Российские компании, созданные на основе советских предприятий, унаследовали находившиеся объекты социальной инфраструктуры и были поставлены перед необходимостью либо восстановить дореформенный уровень, либо освободиться от этого бремени путем продажи непрофильных активов. Аналогичным образом из советского прошлого заимствована практика социальной поддержки и охраны здоровья работников и пенсионеров" предприятий, что составляет одну из главных статей социальных инвестиций и компенсирует недостатки социальной защиты.

2. 1999-2002 гг. - формирование представлений о корпоративной социальной ответственности в деловой среде и обществе в целом.

3. С 2003 г. российское деловое сообщество публично заявило о своем стремлении быть социально ответственным.

Отметим те ключевые «правила игры», которые должны регламентировать взаимодействия между работниками, работодателями и региональными властями. Они основываются на модели взаимоотношений администрации региона, работодателей и работников (рис.1) [3].



Рис. 1. Схема системы взаимоотношений администрации региона, работодателей и работников.

Для внедрения этой модели необходимы следующие документы (табл.1).

Основные документы, регламентирующие взаимодействия в «тройственной модели» социальной ответственности.

ДОКУМЕНТЫ	
<i>Для Администрации</i>	<i>Для Работодателя</i>
<p>Стратегия социального развития региона</p> <p><input type="checkbox"/> Декларирует приверженность региона и администрации принципам социальной ответственности.</p> <p><input type="checkbox"/> Ставит цели региона и администрации в области социальной ответственности.</p> <p><input type="checkbox"/> Описывает социальные программы, реализуемые в регионе в сфере социальной ответственности.</p>	<p>Стратегия КСО предприятия</p> <p><input type="checkbox"/> Декларирует приверженность работодателя принципам КСО.</p> <p><input type="checkbox"/> Ставит цели работодателя в области КСО.</p> <p><input type="checkbox"/> Описывает социальные программы, реализуемые работодателем.</p>
<p>Политика поддержки предприятий в сфере социальной ответственности</p> <p><input type="checkbox"/> Отражает принципы, в соответствии с которыми администрация оказывает поддержку тем или иным предприятиям в той или иной форме.</p>	<p>Стандарт «социального соответствия», типа SA 8000, ISO 26000</p> <p><input type="checkbox"/> Описывает взаимоотношения работодателя и работника в сфере КСО.</p>
<p>Методика оценки социальной обстановки в регионе</p> <p><input type="checkbox"/> Описывает механизм «обратной связи»: каким образом измерить достижение поставленных администрацией целей в сфере социальной ответственности.</p>	<p>Стандарт социальной (нефинансовой) отчетности, типа GRI, AA 1000</p> <p><input type="checkbox"/> Описывает процесс информирования общественности о целях и достижениях в сфере КСО (и других).</p>

Описанная модель показывает, каким образом в сфере социальной ответственности можно сбалансировать интересы трех сторон — работников, работодателей и региональной администрации. Рассмотрим опыт Саратовской области.

В Саратовской области выстроена оригинальная модель взаимоотношений «работодатель — администрация» [4]. Постановлением Правительства Саратовской области определены:

- методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций;
- порядок определения ежегодного *рейтинга* добровольной корпоративной социальной ответственности организаций.

Органам местного самоуправления области рекомендовано ежегодно проводить мероприятия по определению рейтинга добровольной социальной корпоративной ответственности организаций области.

Оценка проводится по следующим параметрам:

- Общая и общеэкономическая информация о предприятии.
- Затраты на решение социальных вопросов работников и членов их семей в организации (в абсолютном выражении и в процентах от выручки);

- охрана здоровья и поддержание здорового образа жизни;
- социальная поддержка семьи и льготы работникам;
- помощь по обеспечению работников жильем;
- поддержка работающих ветеранов;
- расходы на подготовку кадров и работу с персоналом;
- охрана труда и экологическая безопасность;
- затраты на социальные программы вне организации (в абсолютном выражении и в процентах от выручки);
- расходы на реализацию социальных программ в рамках двусторонних соглашений организации и Правительства области;
- расходы на социальные программы вне организации.

Рейтинг предприятий составляют Министерство промышленности и энергетики области, Министерство сельского хозяйства области, Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства области, Министерство по развитию транспортного комплекса. Министерство занятости, труда и миграции области ежегодно представляет для награждения Дипломами Губернатора области и кубками организаций-победителей и направляет в Министерство информации и печати области Рейтинг для размещения его в средствах массовой информации.

«Ростелеком» в 2012 году впервые в своей истории получил рейтинг в области корпоративной социальной ответственности (КСО). Российское рейтинговое агентство «Репутация» (Агентство) присвоило компании рейтинг на уровне «АА (s)».

Согласно шкале Агентства, этот уровень рейтинга свидетельствует о том, что компания обладает высоким уровнем корпоративной социальной ответственности. В компании сформирована действующая политика и осуществляется активная деятельность в области КСО; контроль результативности ведется по основным показателям КСО, а динамика показателей КСО – положительная и стабильная.

Корпоративная социальная ответственность бизнеса – важная составляющая в работе компании "МегаФон". В 2013 году в компании была утверждена политика благотворительной деятельности и принят Кодекс этики. Сформирован благотворительный комитет, задачей которого является создать максимально эффективный, простой и прозрачный механизм для оказания помощи со стороны "МегаФона" тем, кто в ней действительно нуждается. Данная компания получила рейтинг АА (s).

В Союзе предпринимателей было посчитано, что на сегодняшний день бизнесу необходимо выделять не менее 2% от стоимости реализованной продукции на решение социальных вопросов. Это критерий методики. Далее этот показатель можно увеличивать до 2,5% и 4%. Согласно проведенным расчетам многие предприятия Саратовской области уже соответствуют этому критерию и имеют очень хорошие

показатели в области социальной ответственности (ОАО «Саратовский НПЗ» – 2,6, ОАО «Совхоз-Весна» - 4,2).

Итак, из описанной выше многозвенной модели социальной ответственности в Саратовской области реализовано не так уж много: принятая методика оценки реализует упрощенную версию нефинансовой отчетности, а определение рейтинга и последующие мероприятия являются лишь частью полномасштабной политики поддержки предприятий в сфере социальной ответственности. Пока не предполагается наличие у предприятий области стратегий в области КСО и соответствия предприятий стандартам КСО; у областной администрации нет пока и важного механизма обратной связи.

Тем не менее, в Саратовской области сделаны очень важные шаги:

- достигнут консенсус бизнеса и власти по поводу важности выделения социальной ответственности в особую сферу интересов и заботы;
- определены и регламентированы формы сотрудничества бизнеса и власти в сфере социальной ответственности;
- заложена работоспособная основа для дальнейшего развития социальной ответственности в регионе, поскольку за измерением уровня социальной ответственности предприятия неизменно следует более пристальное внимание предприятия к социальным вопросам и желание упорядочить эту сферу в соответствии с общепринятыми стандартами.

Опыт Саратовской области показывает, что построение «тройственного союза» работников, работодателей и администрации - это правильно поставленный вопрос, который может быть последовательно решен.

Таким образом, КСО – это действительно мощный ресурс для развития территорий присутствия компаний. Основные векторы социальных программ компаний, направленных на внешнее сообщество, отражают базовые аспекты социально-экономического развития. Поэтому выстраивание механизмов взаимодействия компаний и местных органов власти должно являться одним из приоритетов развития КСО на локальном уровне. КСО может стать одним из ведущих факторов социально-экономического развития региона и России в целом.

Библиографический список

1. Благоев Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вести. С.-Петербург. ун-та. Сер. 8: Менеджмент. 2006. Вып. 2. с. 11-18.
2. Канаева О. Корпоративная социальная ответственность: формирование концептуальных основ // Вести. С.-Петербург. ун-та. Сер. 8. Менеджмент. 2009. Вып. 2. с. 53-61.
3. Корпоративная социальная ответственность: сообразим на троих. URL: <http://www.cfin.ru> (дата обращения 05.03.2013).
4. Бизнес и власть: социальное партнерство и социальная ответственность. URL: <http://www.csjournal.com> (дата обращения 08.03.2013).

ТРУДНОСТИ И РИСКИ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Порезанова Е. В.

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и национальной экономики, Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского (Саратов, Россия)

Мартыненко А. А.

студентка 5 курса экономического факультета
Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)

В статье раскрыты трудности реализации корпоративной социальной ответственности, выявлена ее роль в экономике страны, анализируются риски социальной ответственности компаний, определены уровни социальной ответственности и ее стратегии.

Ключевые слова: социальная ответственность, риски социальной ответственности, корпоративная ответственность.

Difficulties and risks of introduction of corporate social responsibility in Russia

Porezanova E.V.

associate professor of the economic theory and national economy
Saratov state university of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

Martynenko A. A.

Student of the 5th course of economics department
Saratov state university of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

In article difficulties of realization of corporate social responsibility are opened, its role in national economy is revealed, and risks of social responsibility of the companies are analyzed, levels of social responsibility and its strategy are determined.

Keywords: social responsibility, risks of social responsibility, corporate responsibility.

Важную роль в экономике и бизнесе играет социальная ответственность компаний. Расширение опыта компаний по реализации социально ответственного поведения меняет представление о содержании и границах социальной ответственности бизнеса.

Между социально ответственным поведением предпринимателя и успехом его дела есть прямая взаимосвязь. Исследование 500 крупнейших корпораций США показало, что добавленная стоимость у компаний, публично придерживающихся этических принципов, в 2 раза выше, чем у других. В соответствии с данными исследования крупнейшей Группой индекса устойчивости Доу-Джонса, лучшие показатели имели те

из них, кто в своей деятельности придерживался социальных, экологических и этических приоритетов. Следовательно, эти компании избегают экологических и социальных рисков.

В России ситуация иная. Российские предприниматели не видят причинно-следственной связи между успехом в бизнесе и социально ответственным поведением. Только 9% респондентов готовы оказать финансовую помощь организациям социального обслуживания, 4% - учреждениям культуры, образования, науки, здравоохранения. Предприниматели «со стажем» менее склонны к социально ориентированной деятельности. Она рассматривается ими как добровольное дело, связанное с нравственными качествами отдельного человека, а не инвестициями в имидж компании. При этом возникают имиджевые риски, связанные с подрывом доверия клиентов и потребителей к данной компании.

Выделяют несколько уровней социальной ответственности бизнеса [1,с.23]:

1. базовый уровень предполагает соблюдение законов, правил, стандартов во взаимоотношениях с государством, покупателями, партнёрами по бизнесу;

2. второй уровень связан с развитием партнёрских внутрифирменных отношений с работниками (повышение квалификации, улучшение условий труда, пенсионное обеспечение, страхование работников и членов их семей);

3. третий уровень предусматривает осуществление благотворительных, социальных, инвестиционных проектов за пределами компании, то есть фактически участие бизнеса в разработке и осуществлении социально-экономической политики в стране.

Обращает на себя внимание то, что представители разных заинтересованных сторон по-разному понимают социальную ответственность бизнеса, природу, причины, цели социально ответственного поведения компаний. Исследования, проводившиеся в России в последние несколько лет, свидетельствуют о том, что существуют определенные расхождения во взглядах на содержание и границы социальной ответственности между обществом, бизнесом и властью.

Существует точка зрения, согласно которой социальная ответственность бизнеса может быть сведена к благотворительности, в традиционном понимании этого явления. Благотворительность воспринимается как этически необходимый элемент деловой жизни. Данный подход к пониманию социальной ответственности можно охарактеризовать как *традиционный*. В этом случае дискуссия сводится к выяснению вопросов о том, может ли благотворительность быть вменена в обязанность бизнесу или должна носить исключительно добровольный

характер; в каких сферах и формах осуществлять благотворительную деятельность?

Сторонники социально ориентированного подхода полагают, что корпоративная социальная ответственность проявляется в том, что компания осуществляет свою деятельность в определенной системе координат, в рамках правил, обязательств и ограничений, в том числе установленных государством, выходящих за рамки достижения максимально возможной экономической эффективности. В этом случае социальная ответственность проявляется в производстве качественных товаров и услуг, уплате налогов, создании рабочих мест, достойной оплате труда персонала компании, поддержке собственной социальной инфраструктуры. На практике данный подход, как правило, означает ограничение пространства социальной ответственности рамками внутренней социальной политики. При этом возникают социальные риски внедрения КСО.

Стратегический подход предполагает расширение границ социальной ответственности за рамки решения краткосрочных, внутренних для компании производственных и социальных задач; означает деятельность, направленную на решение социальных, экологических и экономических проблем, как внутренних для компании, так и внешних, оказывающих влияние на основную деятельность компании, в соответствии с ее стратегическими интересами, в целях повышения устойчивости бизнеса в долгосрочной перспективе [2,с.95].

Сторонники интегрированного подхода рассматривают социальную ответственность компании как осознанную необходимость; ответ на системные вызовы; способ совместно с государством и обществом минимизировать экономические, социальные, экологические риски; условие повышения конкурентоспособности и эффективности бизнеса; наконец, как условие построения гражданского общества и социального государства. Если общество отказывается от развития социальной ответственности компаний, то возникают политические и правовые риски, связанные с недопониманием роли КСО в экономике страны.

Н. Лапина выделяет три стратегии внутренней социальной ответственности, характерные для российских предприятий [3, с. 32-33]:

1. Стратегия предоставления пакета социальных компенсаций (15% участников исследования) – предоставление не только заработной платы, но и социальных выплат (лечение, отдых, путёвки в детские оздоровительные учреждения). Размер и состав пакета могут различаться по отраслям, финансовым возможностям предприятий и категориям персонала. Данная стратегия избавляет предприятие от необходимости содержать собственную социальную инфраструктуру.

2. Стратегия поддержки социальной инфраструктуры (25% опрошенных) – сохранение некоторых элементов социальной

инфраструктуры, например дом культуры, лагерь, садик, медицинский пункт, спортивная база. Реализация стратегии требует больших расходов, в то время как собственники хотят избавиться от непрофильных активов. В результате руководитель предприятия вынужден постоянно сглаживать противоречие между интересами собственников и персонала.

В то же время стратегия обеспечивает укрепление положительной репутации, благоприятное отношение работников и властей, вложения в человеческий капитал. Эти меры помогут избежать социально-трудовых рисков, связанных с оттоком квалифицированных кадров из компании, нарастания социальной напряженности вследствие непопулярных решений в отношении персонала и объектов социальной инфраструктуры, что в конечном итоге может привести к снижению эффективности бизнеса.

3. Смешанная стратегия (чуть более половины опрошенных) – совмещение поддержки социальной инфраструктуры и частичная монетизация социальных льгот. Большинство предпринимателей придерживаются этой стратегии по следующим причинам:

- невозможно передать всю социальную инфраструктуру муниципалитетам из-за отсутствия у них средств на её содержание;
- невозможно реализовать на рынке многие объекты социальной инфраструктуры;
- административное противостояние процессу передачи социальных объектов предприятий со стороны городских властей;
- традиции, сложившиеся в трудовых коллективах, высокие ожидания персонала и востребованность социальных услуг, предоставляемых предприятиями.

При этом следует учитывать, что существует закон многообразия экономических форм, которые функционируя, могут приобретать негативные очертания в современных условиях. Например, процессы приватизации, развития частно-государственного партнерства носят в некоторой мере криминальный характер. Этому способствуют неопределенность среды, неурегулированность прав собственности, инерционность поведения экономических агентов. Для нормального функционирования экономических форм необходимо обращать внимание на духовную составляющую и на социальную ответственность бизнеса. Учитывая сложность экономического положения страны, необходимо повысить социальную роль бизнеса в условиях модернизации экономики.

Вместе с тем в рамках одной компании такое поведение не даст желаемого результата. Необходимо проецировать такое поведение на всех хозяйствующих субъектов. Следует изменить криминально ориентированные отношения государства и бизнеса на социально значимые, основанные не на коррупции, отмывании денег, а на духовных ценностях и высокой экономической культуре поведения компаний.

В современных условиях необходимо отказаться от безусловного следования в фарватере интересов только финансового капитала, который кроме собственных интересов и выгоды ни о чем другом не помышляет. Для экономики правилом должен стать принцип равномерной ответственности для всех экономических агентов. Необходимо освободиться не только от накопившихся в экономике спекулятивных компонентов, но и от сырьевой направленности в пользу экономики с высокой долей добавленной стоимости, воспринимающей новые научные разработки и технологии. Решить эти задачи без смены стратегии развития вряд ли возможно. В этих условиях возникают финансовые риски для российских компаний.

Меры, которые необходимо предпринять для повышения социальной роли бизнеса могут состоять в следующем: ужесточении нормативных актов, в четком функционировании институтов и прав, принятии законов, способствующих внедрению модели социальной ответственности. Но самое главное – это изменение экономического сознания государственных руководителей и общества в целом.

Узость экономического мышления по этим вопросам вызывает психологические и правовые риски внедрения КСО. Это трудный процесс, особенно в условиях провозглашения курса модернизации экономики. Речь идет об инновационном прорыве в экономике, о масштабном обновлении всей системы хозяйствования. Это зависит от способности и политической воли власти правильно выделить приоритеты, создать работающие механизмы социализации бизнеса, а также консолидации общества и бизнеса на решение сложных и долгосрочных задач.

Таким образом, в современных условиях необходимо изменить сами экономические отношения, чтобы требование социальной ответственности стало неотъемлемым условием бизнеса, характерной чертой экономики страны и глубоко укоренившимся в сознании людей стандартом поведения.

Библиографический список

1. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? М., 2005.
2. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии // Вопросы экономики. 2005. №10. С.90-102.
3. Лапина Н. Социальная ответственность бизнеса: какое будущее для России? // МЭМО. 2006. №6. С.31-38.

РЕПУТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ЕЕ МОРАЛЬНАЯ КАРЬЕРА

Рягузова Е.В.

доктор психологических наук, заведующая кафедрой психологии личности
Саратовский государственный университет (Саратов, Россия)

rjaguzova@yandex.ru

Представлен теоретический анализ репутации личности в контексте авторской концепции личностных репрезентаций взаимодействия «Я – Другой». Репутация рассматривается как моральная карьера личности и определяется как когнитивно-оценочная система согласованных мнений и суждений одних субъектов о другом субъекте, сформированная на основе личностных репрезентаций взаимодействия «Я – Другой». Выявлена структура репутации личности (достоинство, когнитивный компонент, аффективный компонент, коннотативный компонент) и представлен процесс формирования репутации личности. Проанализированы ресурсные аспекты репутации (репутация личности как выданный Другим кредит доверия) и ограничивающие эффекты (репутация личности как ярлык, стигма). Предложена типология видов репутации личности в основе которой находятся специфические особенности Другого, формирующего ту или иную систему оценок о личности.

Ключевые слова: взаимодействие «Я – Другой», репрезентация взаимодействия, репутация личности, виды репутации, структура репутации, процесс формирования репутации, репутация как моральная карьера личности.

Reputation of the personality as a moral career

Ryaguzova E.V.

Doctor in Psychology,
head of the Chair of Personality Psychology,
Saratov State University (Saratov, Russia)

The theoretical analysis of reputation of personality is presented in the context of authorial conception of personal representations of "I – Other" interaction. Reputation is examined as a moral career of personality and determined as a cognitive and appraisal system of the concerted opinions and judgments of one subjects about other subject, formed on the basis of personal representations of "I – Other" interaction. The structure of reputation of personality (dignity, cognitive component, affective component, connotative component) is studied and the process of forming of reputation of personality is presented. The resource aspects of reputation (reputation of personality as credit of trust given out to Other) and limiting effects (reputation of personality as label, stigma) are analyzed. The typology of types of reputation of personality offers in basis of that there are specific features Other, forming one or another system of estimations about personality.

Key words: interaction "I–Other", representation of interaction, the reputation of a personality, structure of the reputation, the process of formation of the reputation, reputation as a moral career of the personality.

В современном обществе, ориентированном на модернизацию технических, политических, экономических, институциональных оснований, а также на значимость нематериальных детерминант

социального развития, остро встает проблема изменения и преобразования самой личности в контексте этики, нравственности, духовной динамики, самодетерминации и самосовершенствования. Эта актуальная проблема тесно связана с операционализацией понятия «репутация личности».

Семантика слова «репутация» (от лат. *reputatio* – обдумывание, размышление) указывает на то, что оно включает в себя совокупность когнитивных конструкторов и рефлексивных оценок Других о той или иной личности, образуя специфическую когнитивно-оценочную систему. Эта система формируется на основе определенных знаний и размышлений одной личности о другой, она обусловлена либо опытом реальных взаимодействий и взаимоотношений с личностью, либо сведениями о ней, полученными от различного рода экспертов или из разных источников. Когнитивно-оценочная система включает информацию о поступках личности, ее высказываниях, действиях, достижениях, принадлежности к той или иной группе, психометрическом статусе личности, ее индивидуально-психологических особенностях и качествах. Кроме того, она содержит знания субъекта репутационной оценки о самом себе и окружающем мире, которые опосредованы спецификой его когнитивных схем и мыслительных операций, особенностями эмоционально-ценностной и смысловой рефлексии, биографической ситуацией развития, включенностью в определенную группу, тот или иной социокультурный контекст, а также своеобразием его личностных свойств. Подобная трактовка этого понятия подчеркивает, что репутация связана с интеракциями (непосредственными и опосредованными) личности и Другого, на основе которых оба субъекта конструируют личностные репрезентации взаимодействия «Я – Другой». Возникающие репрезентации не сводимы к эффектам межличностной перцепции, основаны на социальном познании, включающем в себя социальное сравнение, категоризацию, типизацию и конструирование образа Другого через расширение границ собственного видения и создание или уточнение субъективных ментальных конструкторов.

Результат взаимодействия Я – Другой / Другие фиксируется в виде устойчивой установки Других на определенную личность и включает три основных компонента: когнитивный – информацию о действиях личности, ее поступках, высказываниях, принадлежности к группе, личностных особенностях, статусе, роли и т.п.; аффективный, предполагающий эмоциональную оценку всего комплекса имеющейся информации о личности, и конативный компонент, связанный с конкретными поведенческими рисунками Другого / Других относительно данной личности.

Репутация личности содержит в себе не столько характеристику личностных свойств и ее особенностей, сколько оценку личности в координатах субъективированных ожиданий Других и предписаний,

определенных социальной ролью. Поскольку любая личность исполняет множество различных социальных ролей, то следует признать возможность существования множественности репутаций личности.

Репутация личности выступает как своеобразный ресурс, социальный капитал и конкурентное преимущество личности во взаимодействиях с Другими, определяющее специфику этих интеракций. Другие доверяют личности, поскольку у нее есть необходимые ресурсы в виде определенных качеств и компетенций, опыта принятия значимых для группы решений, эффективных поведенческих стратегий, позитивных межличностных отношений, т.е. всего того, что обеспечивает влияние личности на Других, готовых разделить с ней ответственность за любые принятые решения. Соответственно, правомерно говорить о репутации личности как о выданном Другими кредите доверия, как о моральной карьере личности.

Безусловно, репутация чаще всего рассматривается как средство личного успеха человека, однако в этом случае, опасения, связанные с утратой заработанной репутации, возможным изменением характера привычных взаимодействий и коммуникаций с Другими, могут приводить к потере того или иного жизненного шанса, профессиональной стагнации, остановке в развитии и личностном росте. Получается, что репутация – это, с одной стороны, надежная защита и стабильный капитал личности, важный маркер ее достижений и успехов, а, с другой стороны, своеобразный ограничитель, средство социального контроля над личностью и регулятор социальных отношений.

Вместе с тем репутация личности может выступать и как специфический ярлык или стигма, ограничивающие и нарушающие взаимодействие личности с Другими. Вслед за И. Гофманом [1] стигма рассматривается как специфический тип отношений между признаком и существующим стереотипом, фактор социального позиционирования личности, приводящий к ее негативному дискриминационному маркированию, основанному на отличиях данной личности от Других. Целью стигматизации является оправдание враждебных и агрессивных установок и стратегий Другого / Других в отношении той или иной личности, дистанцированность и отстраненность от нее в социальных ситуациях. Применительно к изучению репутации личности можно констатировать, что стигматизация основана на ограниченной, минимальной или недостаточной информации о личности и проявляется в двух вариантах: либо в консенсусном наборе необоснованных мнений о личности, сформированных на основании чаще всего визуально наблюдаемых различий; либо эффекте проекции, при котором та или иная репутация группы автоматически выступает в качестве априорного знания при формировании репутации отдельной личности, включенной в эту группу.

Репутацию можно рассматривать как моральную карьеру и определять как когнитивно-оценочную систему фиксированных мнений и суждений одних субъектов о другом субъекте, сформированную на основе личностных репрезентаций взаимодействия «Я – Другой» [2]. В этой связи интерес вызывает фигура Другого (статус, принадлежность к группе, отношения с личностью). Дифференциация Других позволяет обозначить специфические вклады оценок, мнений, высказываний, суждений, представлений и ожиданий Другого / Других в репутацию личности и выделить различные виды репутации: локальную, социальную, глобальную и интрасубъектную.

Проанализируем их качественно-количественную определенность с точки зрения масштаба оценок Других, их содержательной глубины и смысловой конкретики.

Локальная репутация – это совокупность оценок личности Другими, включенными в ингруппу, которая является результатом реального взаимодействия с личностью. Она обусловлена оценками профессиональных и личностных качеств, а также способов коммуникации и приемов самопрезентации личности, следствиями ее реальных достижений или поражений, позволяющими ингрупповому Другому доверять или не доверять этой личности в том или ином ситуационном и ролевом контекстах. Этот вид репутации имеет значение только в рамках определенной группы и напрямую зависит от наличия у личности определенных свойств, способностей и компетенций, их признания Другими, а также качества исполнения той или иной роли или выполнения определенных функциональных обязанностей. Локальная репутация личности всегда конкретна и определённа, она отражает специфичность роли и ее эмоциональную оценку, представляя собой личностную репрезентацию взаимодействия «Я – Другой» в ролевом контексте. С одной стороны, личность способна автономно управлять своей локальной репутацией, увеличивая и усиливая свой авторитет и компетентность, совершая значимые для Другого действия, отражающие ее реальные личностные качества и способности, а, с другой стороны, она постоянно (практически в каждом взаимодействии с Другими) должна подтверждать свою локальную репутацию, оправдывая выданный Другим кредит доверия, т.е. возвращая Другому реализованные ожидания.

Социальная репутация личности – это ее комплексная социально-психологическая характеристика, данная представителями разных групп, и основанная на системе ценностей и доминантных культурных измерениях общества, в которое интегрирована личность; специфических особенностях группы, членом которой она является, и конфигурации индивидуально-психологических и профессиональных свойств личности, зафиксированной Другими, устойчиво транслируемой самой личностью и способствующей формированию доверия к ней со стороны Других.

Глобальная репутация личности интерпретируется как совокупность социальных представлений о личности большого числа людей, являющихся представителями разных групп и обществ. Безусловно, не у каждой личности есть глобальная репутация, она атрибутируется, как правило, той личности, которая добилась выдающихся и значимых по своей общественной роли успехов и достижений. Глобальная репутация выступает устойчивой характеристикой личности и имеет отношение только к высокой оценке и широкому признанию достижений личности в профессиональной сфере. Именно опираясь на эти знаковые и значительные достижения, Другой испытывает уважение к такой личности, авансировать ей доверие, считает ее непререкаемым авторитетом, успех которой в определенной сфере и ожидается, и прогнозируется. Заметим, что управлять глобальной репутацией никакая личность самостоятельно не может.

Ядром интрасубъективной репутации выступает достоинство личности, смысловое содержание которого формируется в процессе социализации и аккультурации через усвоение личностью правил, норм и конвенций общества, членом которого она является, присвоение ценностей, культурных смыслов и кодов, а также интернализацию оценок значимых Других, саморефлексию собственной ценности, осознание ценности собственной личности для Другого и безусловной ценности Другого для себя. Именно достоинство личности как доминантное нравственно-ценностное образование, своеобразный этический императив личности, предполагающий определенный уровень личностного развития, специфический аксиологический камертон, позволяющий личности настраивать уникальную ценностно-смысловую сферу и выстраивать систему собственных отношений с Другими, миром и самим собой, мы рассматриваем как основу внутренней репутации личности.

Таким образом, выделенные виды репутаций личности различаются как по объему оценок – совокупности субъективных представлений Других о личности (мнения представителей малых или больших групп), так и по их содержательной и смысловой глубине (комплексная оценка личности или мнение о ее компетентности в какой-то конкретной сфере). При этом выявляется следующая закономерность: чем больше объем оценок, составляющих основу того или иного вида репутации личности, тем меньше его смысловая наполненность и возможности личности самостоятельно управлять репутацией. Графически структура и сам процесс формирования репутации личности представлен на рис. 1.

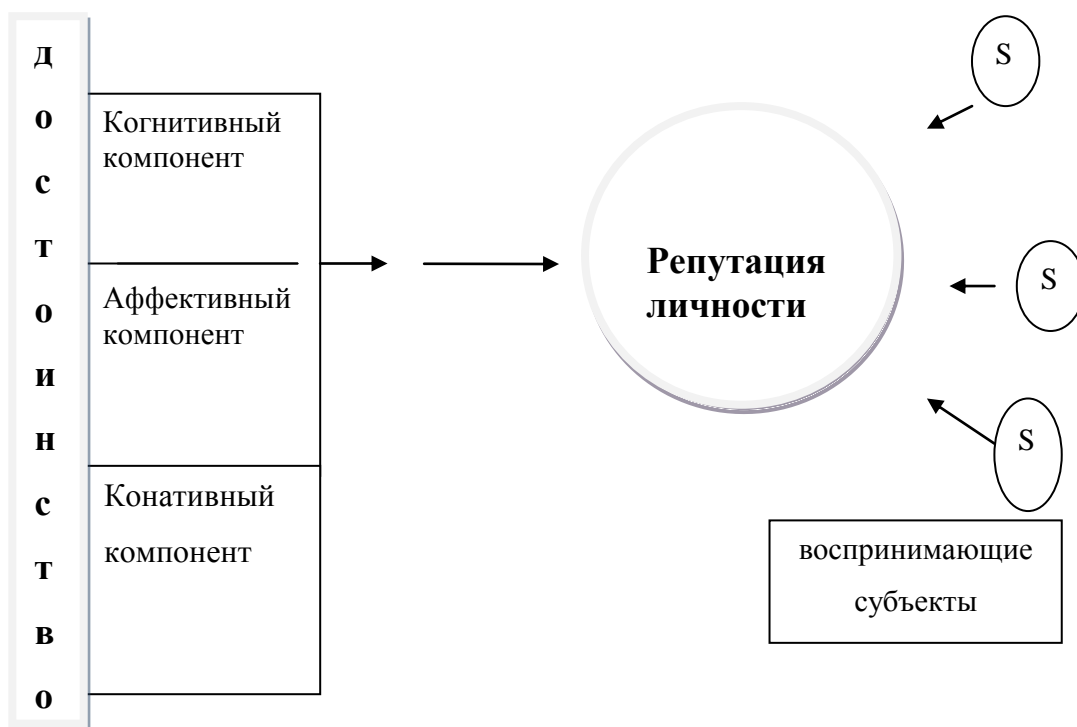


Рис.1. Структура и процесс формирования репутации личности

Итак, проведенный теоретический анализ репутации как моральной карьеры личности позволил:

- выявить структуру репутации личности, включающую достоинство личности как ядро интрасубъектной репутации личности, когнитивный, аффективный и конативный компоненты репутации личности;
- дифференцировать различные виды репутации личности (локальную, социальную и глобальную) в зависимости от характеристик Другого, выступающего субъектом репутационной оценки;
- представить и описать процесс формирования репутации личности как когнитивно-оценочной системы согласованных мнений и суждений одних субъектов о другом субъекте, сформированная на основе личностных репрезентаций взаимодействия «Я – Другой».

Библиографический список

1. Гофман И. Стигма: Заметки об управлении испорченной идентичностью. Часть Стигма и социальная идентичность URL: <http://fs.nashaucheba.ru/docs/60/index-861552.html> (дата обращения 17.06.2013)
2. Рягузова Е.В. Социальная психология личностных репрезентаций взаимодействия «Я – Другой». Саратов, 2011. 304с.

РИСКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ)

Сарычева А.В.

студентка факультета психологии

Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского (Саратов,
Россия)

Sarychevaav@list.ru

Статья посвящена исследованию феномена деформации личности сотрудников УИС. Рассмотрен механизм формирования и факторы, способствующие возникновению деформации. Делается акцент на то, что именно в процессе профессиональной деятельности появляется этот феномен.

Ключевые слова: профессиональная деформация, субъект деятельности, личность, профессиональная деятельность, деятельностные нормы, личностные нормы.

Risks of appearance of professional deformation of penal system employees

Sarycheva A.V.

Student of Department of psychology
Saratov State University (Saratov, Russia)

The article is dedicated to research of the phenomenon of professional deformation of a personality of correctional system's employees. The formation mechanism and factors contributing to appearance of deformation are considered in this article. There is an emphasis on the fact that this phenomenon is appearing in the process of professional activity.

Key words: a professional deformation, an actor, a personality, a professional activity, norms of activity, norms of personality.

Актуальность темы исследования определяется важностью предупреждения профессиональной деформации среди сотрудников УИС и тем, что исследований, посвященных проблемам заключенных, гораздо больше, чем исследований, посвященных сотрудникам, работающим с ними.

В статье анализируется специфика правоохранительной деятельности, которая зачастую несет отрицательное воздействие на личность сотрудников УИС, так как им постоянно необходимо вступать во взаимодействие с осужденными. Это создает сложности в работе, в решении профессиональных задач; персонал должен быть психологически устойчивым, иметь хорошую подготовку, в том числе и физическую, уметь действовать в экстремальных условиях. Все эти условия влияют на формирование личности сотрудников УИС.

Развитие личности в процессе трудовой деятельности, влияние профессиональной роли на психологию личности, формирование ее

мировоззрения, ценностных установок – это также актуальная проблема для современной психологии.

Цель исследования: рассмотреть феномен профессиональной деформации личности, выявить механизм формирования и факторы, влияющие на его возникновение, с точки зрения имеющихся психологических подходов.

В отечественной психологии термин «профессиональная деформация» появился относительно недавно. Однако в последнее время оно употребляется все чаще, это связано с увеличением масштабов явления, с изменением личности сотрудников под воздействием профессиональной деятельности.

В научной и научно-практической литературе можно встретить следующие определения профессиональной деформации. А.В. Дулов определяет профессиональную деформацию как «появление в личности под влиянием некоторых особенностей служебной деятельности таких психологических изменений, которые начинают отрицательно влиять на осуществление этой деятельности, на психологическую структуру самой личности» [1]. А.А. Прошин дает следующее определение профессиональной деформации: «Профессиональная деформация – это явление наиболее опасно в нравственно-профессиональной сфере, где деформация проявляется в утрате верного представления о гражданском и нравственном смысле профессиональной деятельности. Профессиональная деформация сотрудников проявляется по-разному, но в конечном итоге ее развитие приводит к профессиональной бесполезности данного сотрудника или к нарушению им законов, аморальным действиям» [2, С.3]. По мнению К.Р. Техасова, профессиональная деформация личности сотрудника представляет «комплекс своеобразных, взаимосвязанных изменений отдельных качеств и личности в целом, искажение моральных норм, возникающих в связи с исполнением профессиональных задач в сфере профессиональной деятельности» [2, С.4]. Исследование Э.Ф. Зеером профессионального становления личности позволили ему сделать предположение о том, что многолетнее выполнение любой профессиональной деятельности приводит к образованию деформаций личности, снижающих продуктивность осуществления трудовых функций, а иногда и затрудняющих этот процесс [3, С.27]. По мнению С.П. Безносова, профессиональная деформация личности — это объективное явление, негативные эффекты которого могут быть элиминированы только посредством других, непрофессиональных факторов (социализации, воспитания и т. п.). Это процесс и результат влияния субъектных качеств человека, сформированных в соответствии со спецификой определенного профессионального труда, на личностные свойства целостной индивидуальности работника-профессионала [4, С.6].

Обобщая мнения различных авторов, можно выделить следующее

определение: профессиональная деформация сотрудников УИС – это изменение личностных качеств сотрудника под влиянием профессиональной деятельности и негативных факторов среды.

В феномене профессиональной деформации находит свое отражение фундаментальный принцип психологии – принцип неразрывного единства сознания, личности и деятельности. Социальная деятельность человека является ведущей характеристикой личности. Профессиональная деятельность, формирует личность, и накладывает свой отпечаток на многие ее особенности. С одной стороны, профессиональная деятельность способствует формированию профессионально важных качеств личности, а с другой – она несет в себе большой потенциал личностных нарушений. В том числе это касается и сотрудников УИС.

Е. А. Климов пишет: «Профессия — это судьба, жизненный путь человека, (...) это и образ жизни, и образ мыслей, и стереотипы восприятия мира, и социальный тип человека» [5, С.372]. Наиболее сильное негативное влияние на личность работника свойственны профессиям типа «человек – человек» [6]. Субъект является носителем деятельностных норм (цель, план, программа, технология, проект, метод и методика, подход и принципы профессионального труда), а личность — норм этики и деонтологии. Деятельностные нормы призваны регулировать активность человека в пространстве профессиональной деятельности, а нормы этики — вне этой сферы. Нормы профессиональной этики и деонтологии играют роль дополнительных оснований для конкретизации деятельностных норм.

Психологический механизм профессиональной деформации можно проанализировать с точки зрения существует ли борьба или конфликт между субъектом и личностью как компонентами единой структуры индивидуальности по поводу соотношения этих норм применительно к особенностям конкретной ситуации. Ошибочные действия этого механизма проявляются в неадекватном переносе сугубо деятельностных норм как регуляторов активности профессионала в пространство «жизни его личности» – сферу личностного общения, поведения, быта, делового общения и мировоззрений.

Субъекту приходится проживать рабочее время в логике предмета, над которым он работает, это формирует особенности его сознания, в том числе и профессионального сознания. Особенность предмета труда неизбежно оказывает свое влияние на психику человека, формирует или деформирует психику субъекта профессиональной деятельности.

Нельзя понять другого человека, не познав до конца его морального сознания, истоки его деформированного взгляда на жизнь. Чтобы спрогнозировать возможные ухищрения преступника, осужденного к лишению свободы, надо его досконально знать. Это возможно только при одном условии — проживании некоторого отрезка времени (иногда длительного) в логике существования преступного элемента.

Б.Г. Ананьев отмечает влияние общения на процесс индивидуального развития человека. Любое общение человека с человеком не есть односторонний акт однонаправленного воздействия одного на другого. Он писал: «Еще более очевиден характер взаимодействия, а не одностороннего воздействия в структуре и динамике общения любых видов коммуникаций. В процессе общения люди являются одновременно (или последовательно) объектами и субъектами» [7, С.166].

В каждой профессии существуют свои комплексы психотравмирующих факторов. Согласно В.В.Бойко, возникновение профессиональной деформации, может быть связано с наличием внешних и внутренних факторов [2, С.8].

Внешние факторы: напряженная психоэмоциональная деятельность; дестабилизирующая организация деятельности; повышенная ответственность за исполняемые функции и операции; неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности; психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения; неэффективный стиль руководства.

Внутренние факторы: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности; слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности.

Также можно рассмотреть классификацию профессиональных деформаций, предложенную Э.Ф. Зеером. Он выделяет [3, С.111]:

1. Общепрофессиональные деформации, типичные для работников этой профессии.
2. Специальные профессиональные деформации, возникающие в процессе специализации по профессии.
3. Профессионально-типологические деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности – темперамента, способностей, характера – на психологическую структуру деятельности.
4. Индивидуализированные деформации, обусловленные особенностями работников самых различных профессий

Из этого следует, что сотрудники УИС могут приобрести искаженный взгляд на осужденных к лишению свободы, как на неисправимых индивидов. Предполагать, что осужденные обязательно захотят сбежать. Приобрести искаженное понимание целей и задач деятельности; неадекватно выбирать средства и способы решения задач; относиться к профессиональной деформации как к неизбежному злу, с которым приходится мириться; потерять иммунитет и противодействия к негативным воздействиям осужденных, привыкание и развитие восприимчивости к ним; потеря профессионализма, самоуспокоенность,

отсутствие самоконтроля; снижение требовательности к себе, своим поступкам, действиям, решениям; ухудшение морально-психологического климата в коллективе; снижение потребностей в интеллектуальном, духовном, образовательном и культурном росте; совершение правонарушений, нарушение служебной дисциплины и законности; ухудшение стиля служебных взаимоотношений. У сотрудников могут появиться сверхкачества или акцентуации.

Вывод: вследствие существования переноса навыков работы с предметов труда в сферу межличностных взаимоотношений, у сотрудников УИС могут проявляться негативные последствия профессионализации сознания и личности. Следствием профессиональной деформации являются психическая напряженность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности профессиональной деятельности личности, неудовлетворенность жизнью и социальным окружением и т.д.

Библиографический список

1. Дулов А.В. Опыт и актуальные проблемы совершенствования психологической службы уголовно исполнительной системы. М.,1999. С.123
2. Профилактика профессиональной деформации сотрудников УИС. М.: ФСИН России, УФСИН России по Владимирской области, 2006. 58с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
4. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004.272с.
5. Климов Е. А. Психология профессионала. М., 1996. 481 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пос. для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304с.
7. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977. 380 с.

ИССЛЕДОВАНИЕ КОГНИТИВНЫХ СТИЛЕЙ ЛИЧНОСТИ, ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОЙ К ВОЗДЕЙСТВИЮ СЛУХОВ

Сергеев А.А.

кандидат педагогических наук, доцент
доцент кафедры психологии

Волгоградский государственный университет (Волгоград, Россия)

AnAn69@yandex.ru

Предрасположенность личности к психологическому воздействию посредством недостоверной информации, выступает одним из факторов его эффективности. Она может быть представлена как тенденция изменения отношения личности к рассматриваемому явлению под влиянием недостоверной (слуховой) информации. Обнаружена взаимосвязь предрасположенности к психологическому воздействию и выбираемого когнитивного стиля обработки информации. Результаты исследования способствуют пониманию природы предрасположенности людей к внешним

психологическим воздействиям, в частности посредством слухов.

Ключевые слова: недостоверная информация (слухи), психологическое воздействие, предрасположенность к воздействию, когнитивные стили.

История развития социальных отношений доказывает способность слухов изменять интенсивность и модальность переживаемых человеческих эмоций, прививать индивидам новые социальные установки, менять общественное настроение, побуждать к заданным действиям. С полным правом они могут считаться эффективным средством психологического воздействия [1, 2, 3]. О том, что слухи обладают потенциалом информационно-психологического воздействия на участников неформального коммуникационного процесса можно судить, опираясь на работы Б.В.Дубина [4], С.Г. Кара-Мурзы [5], С.В. Пацынко [6], О.В.Попковой [7], В.И.Андрианов, В.К.Левашов В.К. [8].

В ходе длительного научного изучения слухов, накоплена теоретическая база [9, 10, 11 и др.], получен ряд ценных материалов [12,13, 14 и др.], опубликованы труды высокой значимости [15, 16, 17 и др.]. Тем не менее, анализ исследований зарубежных и отечественных ученых свидетельствует, что многие характеристики этого феномена неформальной коммуникации, нуждаются если не в критическом осмыслении то, по крайней мере, в уточнении.

Слухи большинством исследователей рассматриваются в контексте осмысления когнитивно неструктурированной и эмоционально напряженной проблемной ситуации (без относительно к ее валентности – положительной или отрицательной), при этом обнаруживается недостаточное внимание к факторам, определяющим различную степень предрасположенности к воздействию с их стороны.

Для понимания сути категории «предрасположенность» сделаем несколько дополнительных пояснений. Механизм понимания процесса психологического воздействия и его эффективность может быть раскрыт через модель J. Reykowski [18]. В ее основе лежит положение, согласно которому сообщение или событие, спонтанно или умышленно воздействующее на человека, соотносится и интерпретируется в соответствии со структурой его психологического пространства. Пространство это многомерно и представлено сложным переплетением индивидуальных характеристик реципиента, которые формируются в опыте субъекта и возможно создают определенные фильтры на пути поступающей извне информации. Психологическое пространство, достаточно подвижное образование, способное меняться под влиянием изменений внешнего жизненного пространства, но до определенного момента.

Эффективность психологического воздействия определяется близостью поступающей информации к структуре значений

психологического пространства субъекта. С этой позиции предрасположенность может быть рассмотрена как тенденция изменения отношения личности к рассматриваемому явлению, событию при психологическом воздействии. Оценивать меняющееся отношение можно по ряду признаков: время изменения, глубина, устойчивость и т.д.

На наш взгляд весьма актуален вопрос выявления взаимосвязи и возможного влияния индивидуальных различий в способах восприятия, приемах анализа, структурирования и оценивания поступающей извне информации на предрасположенность к воздействию с ее стороны. Эти индивидуальные различия позволяют выделить «некоторые типичные формы когнитивного реагирования, относительно которых группы людей являются похожими и отличаются друг от друга» [19, С.10]. Данное положение можно описать с позиции когнитивных стилей, выраженность которых свидетельствует о наличии «внутри» опыта индивидуума определенных уникальных индивидуально-специфических механизмов регуляции его интеллектуальной активности.

Как отмечает М.А.Холодная с «самого начала статус феноменологии когнитивных стилей определялся с учетом» [20, С.47] ряда принципиальных положений:

- когнитивные стили, будучи характеристикой познавательной сферы, в то же время рассматривались как проявление личностной организации в целом, поскольку индивидуализированные способы переработки информации оказывались тесно связанными с потребностями, мотивами, аффектами и т.д.;

- когнитивные стили оценивались, по сравнению с индивидуальными особенностями традиционно описываемых познавательных процессов, в качестве формы интеллектуальной активности более высокого порядка, поскольку их основная функция заключалась уже не столько в получении и обработке информации о внешних воздействиях, сколько в координации и регулировании базовых познавательных процессов.

В современной зарубежной и отечественной литературе можно встретить описание около двух десятков различных когнитивных стилей. Нами для исследования были взяты четыре стиля: абстрактно-аналитический (вербальный), чувственный (наглядно образный), рациональный (формально-логический), целостный (интуитивный) [21]. Их выбор определялся двумя положениями:

- диагностический инструмент для измерения обозначенных типов отличается от большинства других сравнительно малым количеством и простотой включенных в него утверждений, не вызывающих настороженности со стороны испытуемых, а также наличием шкал достоверности, позволяющих судить о надежности полученных результатов;

- выделенные когнитивные стили и исследованные нами ранее

индивидуально-типологические особенности измеряются одним и тем же опросником, что позволяет в дальнейшем соотнести полученные результаты.

Обозначенные выше теоретические представления легли в основу проводимого нами исследования, суть которого заключалась в следующем. В студенческой среде ($n=163$ человек) запускался слух о возможности объединении вузов и как следствие возможности перевода в другой ВУЗ с возможной потерей специализации. Запускаемый нами слух отвечал «классическим» требованиям к нему: а) нуждался в подтверждении; б) возник в ситуации, определяемой как проблемная; в) распространялся по неформальным коммуникативным каналам; г) воспринимался реципиентами в качестве новостей; д) характеризовался высокой значимостью для реципиентов.

Для исключения выявления дополнительной информации относительно рассматриваемого вопроса и подключения контр-аргументации оценка возможных действий реципиентов проводилась сразу после запускаемого слуха. В итоге испытуемые группировались по критерию принадлежности к «сторонникам» (потенциально предрасположены) или «скептикам» (потенциально не предрасположены) слуховой информации. Студенты, которые однозначно не могли быть отнесены к указанным группам лиц, отстранялись от дальнейшего исследования. Далее группе «сторонников» ($n=81$ человека) и «скептиков» ($n=57$ человек) был предложен индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик, с целью обнаружения стилевых особенностей обработки поступающей информации

Проведя обработку полученных значений с учетом требований к сбору и анализу данных, используя методы математической статистики, мы получили следующие результаты. Корреляционные связи обнаружены по факторам формально-логический стиль обработки информации ($r=-0,678$), чувственный стиль обработки информации ($r=+0,681$), абстрактно-аналитический когнитивный стиль ($r=-0,438$), целостно-интуитивный ($r=+0,448$) и предрасположенность к психологическому воздействию.

По описанию Л.Н. Собчик личности с преобладающим формально-логическим стилем характеризуются ригидными, тугоподвижными свойствами нервной системы, прагматическим мышлением с преобладанием способностей в области цифр, графиков, конкретных конструкций и схем. Для людей с преобладанием чувственного стиля обработки информации характерен индивидуально-личностный паттерн эмотивного типа. Лица с преобладанием абстрактно-аналитического стиля предпочитают вербальный (словесный) материал и проявляют способности главным образом в сфере постижения смысла и обобщения словесной информации. Стеничный, спонтанный тип личности отличается целостным интуитивным стилем обработки информации, опережающим опыт и

обеспечивающим достаточно высокую прогностическую функцию мышления.

Полученные результаты обладают несомненной ценностью для понимания природы предрасположенности людей к внешним психологическим воздействиям, в частности посредством слухов, имеют прогностический потенциал в процессах слухообразования и организации борьбы со слухами. С другой стороны, результаты исследования требуют дополнительной проверки на более объемной выборке, при одновременном расширении списка когнитивных стилей.

Библиографический список

1. Беззубцев С. А. Слухи, которые работают на вас. СПб.: Питер. 2003. 192 с.
2. Горбатов Д.С. Психология слухов: теоретические аспекты. Воронеж: Научная книга, 2010. 151 с.
3. Чекрыгина, А.С. Социально-психологические закономерности распространения слухов в организации: автореф. дис. ...канд. психол. наук. М., 2005. 29с.
4. Дубин, Б.В., Толстых, А.В. Слухи как социально-психологический феномен // Вопросы психологии. 1993. №3. С. 24–34.
5. Кара-Мурза С. Г. Манипуляция сознанием. М.: Эксмо, 2009. 864 с.
6. Пацынко С. В. Влияние слухов на электоральное поведение избирателей: автореф. дис ...канд. психол. наук. М., 2007. 219 с.
7. Попкова О.В. Природа слухов и их влияние на формирование общественного мнения: автореф. дис. ...канд. социол. наук. Саратов, 1999. 29с.
8. Андрианов, В.И., Левашов В.К., Хлопьев А.Т. «Слухи» как социальный феномен // Социологические исследования. 1993. № 1. С.132-138.
9. Kapferer J. N. Rumeurs. Paris :Ed. deSeuil, 1987.235p.
10. Knapp R.H. A Psychology of Rumor. The Public Opinion Quarterly. 1944. Vol. 8. no 1. pp. 22-37.
11. Knopf T.A. Rumor Controls: A Reappraisal. Phylon. 1975. Vol. 36. pp. 23-31.
12. Prasad J. The Psychology of Rumor: a Study Relating to the Great Indian Earthquake of 1934. British Journal of Psychology. 1935. Vol. 26. pp. 1-15.
13. Peterson W.A., Gist N.P. Rumor and Public Opinion. American Journal of Sociology. 1951. Vol. 57. pp. 159-167.
14. Rosnow R.L., Gibney L. Factors Influencing Rumor Spreading: Replication and Extension . Language and Communication. 1988. Vol. 8. no 1. pp. 29-42.
15. Allport F.H., Lepkin M. Wartime Rumors of Waste and Special Privilege: Why Some People Believe Them. Journal of Abnormal and Social Psychology, 1945. Vol. 40, no 1, pp. 3-36.
16. Allport G.W., Postman L. An Analysis of Rumor. The Public Opinion Quarterly. 1946-1947. Vol. 10. no 4. pp. 501-517.
17. Festinger L. A Theory of Social Comparison Processes. Human Relations. 1954. no 7. pp. 117-140.
18. Reykowski J. Cognitive space and regulation of social behaviour. Proceeding of XXIIInd International Congress of Psychology. Leipzig, DVR, July, 6-12, 1980. pp.182-191.
19. Холодная М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума 2-е изд. СПб Питер, 2004. 384 с.
20. Холодная М. А. Когнитивный стиль как квадриполярное измерение // Психологический журнал, 2000. Т. 21. № 4. С. 46-56.

21. Собчик Л.Н. Диагностика индивидуально-типологическими свойств и межличностных отношений/Л.Н.Собчик. СПб.: Речь, 2003. 96с.

The study of personality's cognitive style predisposed to hearing effects

Sergeev A.A.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of Department of Psychology,
Volgograd State University

Personality's predisposition to the psychological impact by rumors is one of the factors of its effectiveness. It can be represented as a trend of changes in the relationship to examined phenomena under the influence of auditory information. There is an interconnection of predisposition to psychological pressure and selected cognitive style of information processing. The results of study contribute to understanding the nature of human predisposition to external psychological impact, in particular through rumors.

Keywords: rumors, the psychological impact, the predisposition to impact, cognitive styles.

The history of the development of social connection demonstrates the ability to change the intensity of the rumors and the modality of experienced human emotions, to instill new attitudes to individuals, to change the public mood, to encourage to specified actions. Rightfully they can be considered an effective means of psychological impact [1, 2, 3]. The fact that rumors have the potential of information and psychological effects on the participants of the informal communication process can be judged, based on the work B.V. Dubina [4] S.G Kara-Murza [5] SV Patsynko [6] O.V. Popkovoy [7], V.I. Andrianov, V.K. Levashov [8].

During the long-term scientific study of rumors, there are accumulated theoretical framework [9, 10, 11, etc.], obtained number of materials [12, 13, 14, etc.], published works of high importance [15, 16, 17, etc.]. Nevertheless, the analysis of foreign and domestic scientists' research shows that many of the characteristics of the phenomenon of informal communication need not only critical understanding, at least, but to be clarified.

Rumors of most researchers are considered in the context of understanding the cognitive and emotional stress unstructured problem situation (without respect to its valence – positive or negative), thus there is a lack of attention to the factors that determine varying degrees of susceptibility to impact. To understand the essence of the category of "predisposition" we make a few additional comments. The mechanism of the process of understanding the psychological impact and its effectiveness can be opened through the model J. Reykowski [18]. It is based on a provision under which a message or event, influencing on human either spontaneously or intentionally, is correlated and interpreted in accordance with the structure of psychological space. The space is multidimensional and it is presented as a complex interplay with individual

characteristics of the recipient, which are formed in the experience of the subject and may create certain filters through information coming from outside. Psychological space is a moving formation, which has the ability to change in response to changes of the external living space, but to a certain point.

Effectiveness of the psychological impact is determined by proximity of incoming information to the structure of psychological space values of the subject. From this position the predisposition can be considered as a trend in the changes of connection to examined phenomena, event at the psychological impact. To assess the changing attitudes can be on several grounds: the time changes, depth, stability, etc.

In our opinion, there is an actual question of connection and the possible influence of individual differences in the methods of perception, methods of analysis, structuring and evaluation of information received from outside susceptibility to the effects of it. These individual differences allow to select "some typical forms of cognitive response, regarding which the groups of people are similar and different from each other" [19, p.10]. This situation can be described from the perspective of cognitive styles, the severity of which indicates the presence of "inside" the individual's experience of certain unique individual-specific mechanisms of regulation of its intellectual activity.

As noted M.A. Holodnaya with "in the beginning the status of phenomenology of cognitive styles is defined in terms" [20, c.47] number of basic statements:

-Cognitive styles, being characteristic of the cognitive sphere, at the same time were considered as a manifestation of personality organization as a whole as individualized methods of information processing is closely related to the needs, motives, affects, etc.;

Cognitive styles were assessed in comparison with the individual characteristics of cognitive processes traditionally described as a form of intellectual activity of a higher order, since their main function is not so much in obtaining and processing information about external influences, as in the coordination and management of basic cognitive processes.

In modern foreign and domestic literature the description about two dozen different cognitive styles can be found. For the study there were taken four styles: abstract-analytical (verbal), sensitive (clearly shaped), rational (logical-formal), holistic (intuitive) [21]. Their choice was determined by the two positions:

- a diagnostic tool for measuring designated types differs from most other relatively small amount and simplicity of the included statements that do not cause suspicion on the part of the subjects, as well as the presence of validity scales for judging the reliability of the results,

-selected cognitive styles and investigated previously individually-typological features are measured by the same questionnaire, that allows further to correlate the results.

Indicated above theoretical ideas form the basis of our ongoing research, which consisted of the following. In the student's environment (n = 163 people) a rumor ran about a possible merger of universities and as a consequence the possibility of transfer to another university with a possible loss of specialization. The posted rumor responded "classical" requirements to it: a) need to be confirmed; b) originated in a situation defined as a problem; c) spread through informal communication channels; d) perceived by recipients as news; e) was characterized by high importance to recipients.

For identify exceptions of extra information, and counter-arguments, the assessment of possible actions of recipients was conducted immediately after launching the hearing. As a result, the subjects were grouped by affiliation to "supporters" (potentially predisposed) or "skeptics" (potentially predisposed) of auditory information. Students who clearly could not be attributed to these groups of persons excluded from further study. Next group of "supporters» (n = 81men) and "skeptics» (n = 57 men) got the individual typological L.N. Sobchik questionnaire, in order to detect the stylistic features of processing of incoming information.

Having spent processing the obtained values with the requirements for data collection and analysis, using the methods of mathematical statistics, we obtained the following results. Correlations were found for factors formal-logical information processing style ($r = -0,678$), sensual style of information processing ($r = 0,681$), abstract-analytical cognitive style ($r = -0.438$), a holistic-intuitive ($r = 0.448$) and a predisposition to psychological effects.

According to the L.N. Sobchik description of the personalities with the prevailing formal logical style are characterized by rigid, stiffness properties of the nervous system, with a predominance of pragmatic thinking abilities in the field of numbers, graphs, diagrams and specific designs. For people with a predominance of sensory information processing style it is characterized individual personal emotive type pattern. Individuals with a predominance of abstract analytical style prefer verbal (verbal) material and the ability to show mainly in the field of understanding the meaning and generalization of verbal information. Spontaneous personality type is characterized by a holistic, intuitive information processing, a leading experience and provide a sufficiently high predictive function of thinking. These results have undoubted value for understanding the nature of human susceptibility to external psychological impact, particularly through the rumors and have prognostic potential rumor's formation processes and organizations struggle with rumors. On the other hand, study results need additional revision with large sample while expanding the list of cognitive styles.

References

1. Bezzubcev, S. A. Rumors that work for you. SPb, Piter., 2003. 192 p.
2. Gorbatov, D.S. Psychology of rumor: theoretical aspects. Voronezh, Scientific book., 2010. 151 p.

3. Chekrygina, A.S. Socio-psychological patterns of spreading rumors in the organization. Author. dis. Cand. ps. Sciences. M., 2005. 29 p.
4. Dubin, B.V., Tolstyh A.V. Rumors as a socio-psychological phenomenon. Questions of psychology. 1993. no 3. pp. 24–34.
5. Kara-Murza, S. G. Manipulation of consciousness. M., Algorithm, 2009. 864 p.
6. Pacynko, S. V. Impact of rumors on the electoral behavior of voters: the dissertation... cand. of psychological sciences. M., 2007. 219 p.
7. Popkova, O.V. Nature of rumors and their impact on public opinion: author. dis. ... cand. of sociol. sciences. Saratov, 1999. 29p.
8. Andrianov, V.I., Levashov V.K., Chlop'ev A.T. "Rumors" as a social phenomenon. Sociological studie, 1993, no. 1, pp. 132 - 138
9. Kapferer, J. N. Rumeurs. Paris :Ed. de Seuil, 1987. 235p.
10. Knapp, R.H. A Psychology of Rumor. The Public Opinion Quarterly. 1944. Vol. 8. no 1. pp. 22-37.
11. Knopf, T.A. Rumor Controls: A Reappraisal. Phylon. 1975. Vol. 36. pp. 23-31.
12. Prasad, J. The Psychology of Rumor: a Study Relating to the Great Indian Earthquake of 1934. British Journal of Psychology. 1935. Vol. 26. pp. 1-15.
13. Peterson, W.A., Gist, N.P. Rumor and Public Opinion. American Journal of Sociology. 1951. Vol. 57. pp. 159-167.
14. Rosnow, R.L., Gibney, L. Factors Influencing Rumor Spreading: Replication and Extension . Language and Communication. 1988. Vol. 8. no 1. pp. 29-42.
15. Allport, F.H., Lepkin M. Wartime Rumors of Waste and Special Privilege: Why Some People Believe Them. Journal of Abnormal and Social Psychology, 1945. Vol. 40, no 1, pp. 3-36.
16. Allport, G.W., Postman L. An Analysis of Rumor. The Public Opinion Quarterly. 1946-1947. Vol. 10. no 4. pp. 501-517.
17. Festinger L. A Theory of Social Comparison Processes. Human Relations. 1954. no 7. pp. 117-140.
18. Reykowski, J. Cognitive space and regulation of social behaviour. Proceeding of XXII Ind International Congress of Psychology. Leipzig, DVR, July, 6-12, 1980. pp. 182-191.
19. Holodnaya M.A. Cognitive styles. On the nature of the individual mind. SPb., Peter, 2004. 384 p.
20. Holodnaya M.A. Cognitive style as kvadripolyarnoe measurement // Psychological Reports, 2000. - T. 21. No 4. - Pp. 46-56.
21. Sobchic, L.N. Diagnostics individually-typological properties and interpersonal relations. SPb., Speech., 2003. 96p.

ЭТИКО-ФИЛОСОФСКАЯ СИСТЕМА КОНФУЦИАНСТВА КАК СОВРЕМЕННАЯ АНТРОПОЦЕНТРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ

Фахрудинова Э. Р.

кандидат философских наук, ассистент кафедры философии, гуманитарных наук и
психологии

Саратовский государственный медицинский университет имени В. И. Разумовского
(Саратов, Россия)

Статья посвящена исследованию этических основ конфуцианства как антропоцентрической модели современности. Автор обратился к определению роли конфуцианства в качестве возможной перспективы в процессе решения и минимизации глобальных проблем человечества.

Ключевые слова: конфуцианство, глобализация, диалог, антропоцентрическая модель управления.

Вступление человечества в эпоху глобализации влечет за собой огромное количество последствий. Последствия эти могут носить как положительный, так и довольно негативный характер. Негативной стороной глобализации являются риски, которые она привносит в социальное бытие. Риски на протяжении всей истории общества являлись неотъемлемым элементом жизни человека. Однако глобализация накладывает на данный феномен довольно специфические черты, которые не имеют аналогов в историческом процессе. По словам К. Исаева, риск в условиях глобализации – это «систематическое взаимодействие общества с угрозами и опасностями, индуцируемыми и производимыми процессом модернизации как таковым» [1].

Условия глобализации дают человечеству уникальные шансы для развития. Она затрагивает буквально все сферы общественной жизни и в многообразии социальных связей перешагивает границы локальных государств. Классик мировой социологии У. Бек отмечает, что существует два образа мирового общества: либо его рассматривают, наподобие лоскутного одеяла, скроенного из национальных государств, либо как космополитический порядок прав человека [2]. Именно второй тип общества, где интеграционные процессы стремятся к своему апогею, и реализуется под знаком глобализации. Однако не только интегративность является сущностной чертой глобализации. Ее характеризуют также стремление к стандартизации общественной жизни и к тотальному распространению в мировом масштабе своих идеалов. Естественно будет предположить, что все эти факторы вызывают к жизни и соответствующие рискогенные ситуации. Они возникают не только в контексте различного рода социальных связей (экономические, культурные, политические, социальные риски и т.д.), но и затрагивают отдельного, конкретного индивида, его внутренний мир. Так возникают личностные риски,

вызванные процессом глобализации. Однако самым масштабным риском, возникающим в контексте глобализации, на наш взгляд, является риск потери управления над процессами глобализации. Бесконтрольное течение данного явления может привести к катастрофическим последствиям, где главной жертвой станет человечество. В этом случае мир приобретет черты самоорганизующейся системы без центра управления, которая запрограммирована на самоуничтожение.

Глобализация рисков на данном историческом этапе является неоспоримым фактом. Мы с полным на то основанием можем интерпретировать социальную действительность в контексте производства рисков. Причем это производство обладает легитимностью и тотальностью. Риски без особых ограничений переходят из потенциального состояния в актуальное.

Если мы говорим о глобальных угрозах и социальных рисках как о реалиях современного общества, то это означает, что в предлагаемой социальной структуре отсутствует эффективная система минимизации данных угроз и рисков, касающаяся совершенно всех сфер социального бытия. Актуальность исследования глобальных процессов связана с тем, что глобализация связана не только с изменением отдельных областей социальной системы – политики, экономики, науки, культуры и т.д., но и с более масштабными проблемами – проблемой становления и развития современной цивилизации и ее будущего. Глобализация, таким образом, выходит на антропологический уровень, где главную роль играет человек, его сущностные характеристики, сознание, цели, ценности, идеалы. На ведущие позиции здесь становятся аксиологические интенции человека, его отношение к себе, окружающим, миру.

Глобальные процессы практически полностью видоизменили сущностные характеристики кризисных ситуаций, а также методы их урегулирования. Локальность и относительная контролируемость этих катаклизмов сменяются более масштабными рамками, стремящимися к всеохватываемости и безграничности. Очень важным, вопросом глобального процесса, не имеющим однозначного ответа, остается вопрос о том, уменьшается или увеличивается управляемость мира. Вполне обоснованы и не имеют приоритета друг перед другом позиции «за» и «против». Ответ на этот неоднозначный вопрос мы можем найти, обратившись к исследованию механизмов контроля человечества за этими процессами. Под механизмами контроля подразумеваются право, мораль и политика как ведущие элементы саморегуляции социума. Однако, если право и политика носят функциональный и практический характер, то этика способна координировать последние, а значит имеет все шансы стать ведущим элементом системы управления в контексте глобального мира.

Конфуцианство является одним из немногих альтернатив, которые могут претендовать на роль морального регулятора глобальных процессов.

Необходимо отметить, что основу морального развития и отдельного человека, и общества в целом составляет возможность при установлении моральных и этических норм выделить идеи взаимного уважения и партнерских отношений между индивидами, а также придать им характер универсальности.

В этом контексте попытка наладить конструктивный диалог между западной и азиатской культурами для формирования принципов социальной этики в условиях транзитивного общества должна основываться не только на социополитических, юридических, экономических культурно-психологических составляющих. Здесь нужно обратить внимание, прежде всего, на основания философские, так как именно этот путь способен конкретизировать проблему и наметить пути ее решения. И в этом дискурсе характерные черты этической рациональности Китая играют важную роль, так как они имеют непосредственное и неординарное влияние на социальную динамику в современный нам период. Европейские исследователи в 1990-х годах при обсуждении вопроса о правах человека обратили довольно пристальное внимание на конфуцианство и его принципы. К примеру, политик Германии Клаус Кинкель дает четкие основания для различия между пониманием прав человека в контексте западной и конфуцианской культуры. Подобная точка зрения инициирует культурно-релятивистское понимание данного процесса. Однако многие исследователи обращают наше внимание на весьма большой потенциал классических основ конфуцианства, тем самым признавая за конфуцианством возможные рациональные основания для универсализации этических законов.

На современном этапе развития Китая конфуцианство как один из главных элементов традиционной культуры не только не является препятствием для модернизации, а, наоборот, всячески способствует этому процессу. Конфуцианство как мировоззрение влияло и влияет буквально на все сферы китайского общества. И здесь, необходимо отметить, что мы делаем акцент на «конфуцианстве как учении», которое имеет более светский характер в отличие «конфуцианства как религии». В принципе конфуцианского мышления особое внимание уделяется индивидуальной конфуцианской этике, которая своим принципам подчиняет весь образ жизни следующего ее законам. Такие конфуцианские ценности как самоконтроль, прилежание, преданность, искренность, самоограничение, саморефлексия для многих китайцев стали настоящим жизненным кредо. Многие исследователи отмечают, что именно эта сторона человеческого фактора в Китае и явилась причиной современного экономического чуда в восточно-азиатском регионе. Подобная поведенческая ориентация в условиях глобализации доказала не только свою культурную, политическую, но и экономическую состоятельность. Руководствующим принципом в конфуцианстве, на которое стоит обратить внимание,

является антропоцентризм, но в отличие от западных теорий, человек здесь является одновременно и объектом и субъектом культурных коммуникаций. При этом здесь четко видна общая направленность на перенос центра тяжести с индивидуальных ценностей на коллективные. Теория антропоцентризма в конфуцианстве направлена, прежде всего, на особое внимание к человеку, его всестороннее познание, понимание сущности его характера. Однако, в отличие от западной культуры, где поведение индивида регулируется им самим в соответствии с его личными интересами, привязанностями, представлениями, в конфуцианской традиции регулируется другими. Модель поведения человека формируется под влиянием его ближайшего окружения, в соответствии с их интересами. Принципиально значим моментом в этой ситуации являются гармонизация отношений в коллективе, неконфликтность. Однако здесь есть и баланс между коллективизмом и индивидуализмом. Именно подобная модель поведения, основанная на саморефлексии и ответственности за себя и окружающих, является тем клише, которое столь необходимо в условиях глобальных проблем.

Для современного мирового сообщества важен также и такой аспект конфуцианства как теория управления. Данная концепция также является альтернативной западной модели управления. Конфуцианский «мягкий» способ управления, в каких бы масштабах он не осуществлялся, направлен на гармонизацию и сообщение между верхними и нижними слоями сообщества. Здесь большое внимание уделяется чувственно-эмоциональным аспектам культуры, образованию, совершенствованию и воспитанию каждого члена общества. Большое значение в рамках данного дискурса является реализация принципа главенства коммуникативной рациональности над системной и стратегической рациональностью. Управленец и управляемые согласно конфуцианству должны находиться в одной плоскости, тогда между ними возникнет взаимная поддержка, доверие, соучастие.

Философская концепция управления в конфуцианстве, которая своей организацией похожа не на «пирамиду» а на «большой лес», включает в себя несколько важных аспектов. Во-первых, большое внимание следует уделять воспитанию моральных качеств в управленце. Во-вторых, управленец должен сам неукоснительно соблюдать существующие правила и нормы и воздействовать на управляемых, прежде всего, нравственными мерами. И, в-третьих, главной целью такой концепции управления является единство, гармония и сплоченность между верхними и нижними слоями общества. Контроль в такой системе также основывается на образовании и воспитании в себе саморефлексии и ответственности за себя и других, что приобретает особую ценность в современных условиях.

Однако глобализация накладывает определенные специфические черты и на процесс образования китайского общества. Китайские неоконфуцианцы пытаются найти новые концептуальные, методологические и аксиологические принципы для модернизации образовательного процесса, сохранив при этом традиционные начала. По замечанию большинства из них практически все социальные процессы глобализации направлены на служение интересам прозападной культуры, нацелены на унификацию и вестернизацию народов Востока. Этот процесс может быть воспринят двояко. С одной стороны, наблюдается позитивная тенденция интеграции восточного и западного мира. С другой стороны, здесь четко просматривается вызов национальной самоидентификации. И образование, по мнению китайских ученых, как один из столпов конфуцианского миропонимания, в этой ситуации способно создать необходимые условия для сохранения специфики развития общества и национального своеобразия. Сегодня перед Китаем и конфуцианством в частности встал вопрос о том, каким образом наиболее рационально использовать в системе традиционных воззрений и ценностей те новые знания, которые принесли процессы интеграции. В результате рефлексии данной проблематики была выработана схема поведения, которая выражается в формуле: «Мысли глобально, действуй локально». И образованию в этой формуле отводится роль сдерживающего фактора от негативного влияния глобализации. Социальное управление в Китае зиждется на сохранении культурной идентичности народа, ей отведена роль высшей ценности. Образование, ориентированное на синтез инноваций и традиций, в этом случае является одним из возможных способов адаптации и интеграции в мировое пространство.

Эта часть культуры, таким образом, через совершенствование и самосовершенствование глобализирующегося человека является единым полем взаимодействия объективных и субъективных факторов. Созидание и самосозидание человека как высшие принципы образования в конфуцианстве могут быть успешно синтезированы в рамках взаимодействия традиционализма и модернизации. Обращение к общечеловеческим ценностям, заложенным также и в китайской философской традиции, способно решить возникающие методологические и концептуальные проблемы не только в образовании, но и в других сферах жизни современного человека.

Конфуцианство является основой двухтысячелетней традиционной культуры Восточной Азии. До настоящего времени образ действий, основанный на этой концепции, с успехом преодолевал вызовы истории. Сегодня, вследствие многочисленных изменений, конфуцианство приобретает новый облик, способный предложить альтернативную модель поведения в условиях усиливающихся угроз глобализации. Современное конфуцианство – это особая концепция, сохранившая в себе и

традиционные непреходящие ценности, и прошедшая путь модернизации. Конфуцианство полностью открыто для диалога культур, где заимствование означает лишь осмысленное восприятие для всеобщего блага.

Библиографический список

1. Исаев К. Общество риска в условиях глобализации. //Социологические исследования, 2001. №12. с.15.
2. Ошибки глобализма – ответы на глобализацию. М., 2001. с. 42.

Ethic and philosophical system of Confucianism as modern anthropocentric model of management

Fakhrudinova E. R.

candidate philosophy science, the assistant to department of philosophy, the humanities and psychology

Saratov state medical university of V. I. Razumovsky (Saratov, Russia)

Article is devoted to research of ethical bases of Confucianism as anthropocentric model of the present. The author addressed to definition of a role of Confucianism as possible prospect in the course of the decision and minimization of global problems of mankind.

Key words: confucianism, globalization, dialogue, anthropocentric model of management.

The entry of mankind into an era of globalization involves a huge number of consequences. These consequences can carry both positive, and quite negative character. Negative side of globalization are risks which it introduces in social life. Risks throughout all history of society were the integral element of human life. However globalization imposes quite peculiar features which have no analogs in historical process on this phenomenon. According to K. Isayev, the risk in the conditions of globalization is «systematic interaction of society with threats and the dangers induced and made by process of modernization as that».

Conditions of globalization give to mankind unique chances for development. She mentions literally all spheres of public life and in variety of social communications steps over borders of the local states. The classic of world sociology U. Beck notes that there are two images of world society: or it consider, like the scrappy blanket which has been cut out from the national states, or as a cosmopolitan order of human rights. The second type of society where integration processes strive for the apogee, and is realized under the sign of globalization. However, not only is essential integrative feature of globalization. It characterize also aspiration to standardization of public life and to total distribution on a global scale the ideals. It is obviously assumed that all these factors are responsible for life and the corresponding riskogenic situations. They arise not only in different context of social communications (economic, cultural political, social risks, etc.), but also affect the certain, specific

individual, his inner world. So there are the personal risks caused by process of globalization. However the most large-scale risk arising in a context of globalization, in our opinion, is the risk of loss of management over globalization processes. The uncontrolled current of this phenomenon can lead to catastrophic consequences where the mankind will fall the main victim. In this case the world will gain lines of self-organizing system without control center which is programmed on self-destruction.

Globalization of risks at this historical stage is an indisputable fact. We with the full basis on that can interpret social reality in a context of production of risks. And this production possesses legitimacy and totality. Risks without special restrictions pass from a potential state into the actual.

If we speak about global threats and social risks as about realities of modern society, it means that in offered social structure there is no effective system of minimization of these threats and the risks, concerning absolutely all spheres of social life. Relevance of research of global processes is connected with that globalization is connected not only with change of separate areas of social system – politicians, economy, sciences, cultures, etc., but also with more large-scale problems – a problem of formation and development of a modern civilization and its future. Globalization, thus, comes to anthropological level where the major role is played by the person, his intrinsic characteristics, consciousness, the purposes, values, ideals. On leading positions there are axiological intensions of the person, his attitude towards, people around, the world.

Global processes almost completely altered intrinsic characteristics of crisis situations, and also methods of their settlement. Locality and relative controllability of these cataclysms are replaced by larger ranges of overall covering and infinity. Very important, the question of global process which doesn't have a definite answer, there is a question of that, controllability of the world decreases or increases. Positions of pros and cons" are quite proved and have no a priority before each other. We can find the answer to this ambiguous question, having addressed to research of mechanisms of control of mankind for these processes. Mechanisms of control are meant as the right, morals and policy as leading elements of self-control of society. However, if the right and policy have functional and practical character, ethics are capable to coordinate the last, so have every chance to become a leading element of a control system in a context of the global world.

Confucianism is one of the few alternatives which can apply for a role of the moral regulator of global processes. It should be noted that the basis of moral development both the certain person, and society is made as a whole by opportunity at establishment of moral and ethical standards to allocate ideas of mutual respect and partnership between individuals, and also to give them nature of universality.

In this context attempt to adjust constructive dialogue between the western and Asian cultures for formation of the principles of social ethics in the conditions of transitive society has to be based not only on the social, political, legal, economic cultural and psychological components. Here it is necessary to pay attention, first of all, philosophical as this way is capable to concretize a problem and to plan ways of its decision for the bases. And in this discourse characteristic features of ethical rationality of China play an important role as they have direct and extraordinary influence on social dynamics in modern to us the period. The European researchers in the 1990th years at discussion of a question of human rights paid quite close attention to Confucianism and its principles. For example, the politician of Germany Claus Kinkel gives the accurate grounds for distinction between understanding of human rights in a context of the western and Confucian culture. The similar point of view initiates cultural and relativistic understanding of this process. However many researchers pay our attention to very high potential of classical bases of Confucianism, thereby recognizing behind Confucianism the possible rational bases for a universalisation of ethical laws.

At the present stage of development of China Confucianism as one of the main elements of traditional culture not only isn't an obstacle for modernization, and, on the contrary, in every possible way promotes this process. Confucianism as outlook influenced and influences literally all spheres of the Chinese society. And here, it should be noted that we place emphasis on «Confucianism as the doctrine» which has more secular character in difference «Confucianism as religions». In principle Confucian thinking the special attention is paid to individual Confucian ethics which to the principles subordinate all way of life of the following to its laws. Such Confucian values as self-checking, diligence, devotion, sincerity, self-restriction, a self-reflection for many Chinese became real vital credo. Many researchers note what exactly this party of a human factor in China and was the reason of a modern economic miracle in the east Asian region. Similar behavioral orientation in the conditions of globalization proved not only cultural, political, but also an economic solvency. The main principle of Confucianism is anthropocentrism. It is worth paying attention to it. But unlike the western theories, *the person is both an object and a subject of cultural communications*. Thus here the general orientation on transfer of the center of gravity from individual values on the collective is accurately visible. The anthropocentrism theory in Confucianism is directed, first of all, on special attention to the person, his comprehensive knowledge, understanding of essence of its character. However, in difference from the western culture where the behavior of the individual is regulated by him according to his personal interests, attachments, representations, in Confucian tradition it is regulated by others. The model of behavior of the person is formed under the influence of his immediate environment, according to their interests. Essentially we mean the moment in this situation are harmonization of the relations in collective, not

conflictness. However here is both balance between a collectivism and individualism. The very model of behavior based on a self-reflection and responsibility for people around, is that a cliché which is so necessary in the conditions of global problems.

For the modern world community it is important as well such aspect of Confucianism as the management theory. This concept also is alternative western model of management. Confucian «soft» way of management, in what scales it wouldn't be carried out, is directed on harmonization and the message between the top and bottom layers of community. Here much attention is paid to sensual and emotional aspects of culture, education, improvement and education of each member of society. The great value within this discourse is realization of the principle of domination of communicative rationality over system and strategic rationality. The manager and operated according to Confucianism have to be in one plane, then between them there will be a mutual support, trust, partnership.

The philosophical concept of management in Confucianism which the organization is similar not to «pyramid» and to «the big wood», includes some important aspects. First, much attention should be paid to education of moral qualities in the manager. Secondly, the manager has to observe strictly itself existing rules and norms and to influence on operated, first of all, moral measures. And, thirdly, a main goal of such concept of management is the unity, harmony and unity between the top and bottom sectors of society. Control in such system also is based on education and education in itself a self-reflection and responsibility for and others that gets special value in modern conditions.

However globalization imposes certain peculiar features and on process of formation of the Chinese society. The Chinese neoconfucians try to find the new conceptual, methodological and axiological principles for modernization of educational process, having kept thus the traditional beginnings. According to the remark of the majority of them practically all social processes of globalization are directed on service to interests of westernized culture, aimed at unification and a westernization of the people of the East. This process can be apprehended doubly. On the one hand, the positive tendency of integration of east and Western world is observed. On the other hand, the call of national self-identification here is accurately looked through. And education, according to the Chinese scientists as one of pillars of Confucian outlook, in this situation it is capable to create necessary conditions for preservation of specifics of development of society and a national originality. Today in front of China and Confucianism in particular there was a question of how to make the most efficient use of that new knowledge which brought integration processes in system of traditional views and values. As a result of a reflection of this perspective the behavior scheme which is expressed in a formula was developed: «Thoughts it is global, act locally». And in this formula the limiting factor part from negative influence of globalization is assigned to education.

Social management in China is based on preservation of cultural identity of the people, the part of the supreme value is assigned to it. The education focused on synthesis of innovations and traditions, in this case is one of possible ways of adaptation and integration into world space.

This part of culture, thus, through improvement and self-improvement of the being globalized person is a uniform field of interaction of objective and subjective factors. Creation and self-creation of the person as the highest principles of education in Confucianism can be successfully synthesized within traditionalism and modernization interaction. The appeal to the universal values put as well in the Chinese philosophical tradition, is capable to solve arising methodological and conceptual problems not only in education, but also in other spheres of life of the modern person.

Confucianism is a basis of two-thousand-year traditional culture of East Asia. So far the line of action based on this concept, coped with success on history calls. Today, owing to numerous changes, Confucianism gets the new shape, capable to offer alternative model of behavior in the conditions of amplifying threats of globalization. Modern Confucianism is the special concept which has kept in and traditional inherent values, and passed a modernization way. Confucianism is completely opened for dialogue of cultures where loan means only intelligent perception for the general benefit.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ И ИНТЕРНЕТ В РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ПОДХОДА К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ

Федоров П.М.

Поволжский институт управления им. П.А.Столыпина – филиал РАНХиГС, г. Саратов

В статье анализируются социокультурные факторы, формирующие возможности или препятствия для реализации междисциплинарного подхода в подготовке современных менеджеров и, в частности, в обучении по специальности «управление персоналом». Обосновывается необходимость интеграции реализации проектов междисциплинарного подхода в образовании в общее изменение социокультурного контекста функционирования системы образования.

Ключевые слова: социальные сети, Интернет, междисциплинарный подход.

Social Media and Internet role in realization of interdisciplinary approach in training of modern HR managers: socio-cultural aspect

Fedorov P.M.

Socio-cultural factors forming which form the opportunities or obstacles for realization of interdisciplinary approach in training of modern managers and, in particular, in

training in "human resource management" are analyzed in the article. Need of educational interdisciplinary approach based projects implementation's integration into the general change of a socio-cultural context of functioning of an education system is discussed in the article.

Keywords: social networks, Internet, interdisciplinary approach.

Введение

Особенность практической деятельности специалистов по управлению персоналом в отличие от многих других профессиональных сфер проявляется в требованиях наличия у специалиста широкого круга компетенций в области кадрового менеджмента, индустриальной и социальной психологии, трудового права, делопроизводства, экономики труда, налогообложения, конфликтологических компетенций, знаний и навыков для эффективного принятия решений, умения выстраивать деловые коммуникации, грамотного управления инновациями, системной аналитики и др. Во многом это требование обусловлено комплексным характером стоящих перед современным менеджером проблем, эффективное решение которых, в свою очередь предполагает использование междисциплинарных связей, передачи знаний из одной области в другую. Таким образом, компетентностный подход в образовании по специальности «управление персоналом» реализуется как через формирование фундаментальных знаний и прикладных навыков, так и умения анализировать и решать проблемы с использованием междисциплинарного подхода. Этот подход формирует навык «комплексной диагностики» проблемной ситуации, самостоятельного поиска информации из разных областей знания и ее эффективного использования для решения практической задачи. Ключевыми компетенциями специалиста становятся не столько знания, приобретенные в процессе освоения отдельных учебных предметов, сколько новые, интегративные способы мышления и организации современной управленческой профессиональной деятельности.

Следовательно, эффективность реализации компетентностного подхода к проектированию образовательных программ специальности «управление персоналом» обусловлена междисциплинарным характером курса и активным использованием межпредметных связей. Но на пути реализации этой цели встают проблемы: мозаичность курса обучения, информационная и методическая изолированность преподавателей разных кафедр, межкафедральная конкуренция.

Цель настоящей статьи – выявить социокультурные факторы, формирующие возможности или препятствия для реализации междисциплинарного подхода в подготовке современных менеджеров и, в частности, в обучении по специальности «управление персоналом».

Методология

Под межпредметными связями в отечественной науке понимается взаимная согласованность учебных программ, обусловленная содержанием наук и дидактическими целями [1].

В зарубежной литературе выделяются также трансдисциплинарный подход – междисциплинарный синтез академических областей знания с неакадемическими, «практическими» формами и мультидисциплинарный подход – предполагающий использование подходов из различных областей знаний, но без характерного для междисциплинарного подхода синтеза [2]. Стоит отметить, что одной из тенденций развития системы образования в русле Болонского процесса выступает мультидисциплинарная интеграция.

Тезисы

В российской системе высшего профессионального образования проблемы реализации межпредметного подхода традиционно решаются методами нормативного регулирования. Формированию межпредметных связей способствует модульное обучение, компетентностный подход для базовой и специальной подготовки специалистов на разных уровнях образовательных программ. Инструментами межпредметной интеграции различных дисциплин выступают образовательные стандарты, рабочие учебные планы и учебно-методические комплексы дисциплин.

Примером иного подхода к решению аналогичных проблем может быть реализованный в 2012 году в четырех университетах Австралии при поддержке правительства грантовый проект «Демонстрация возможностей децентрализованного управления через междисциплинарные сети социальных коммуникаций: ответ на вызовы комплексной проблемы изменения климата». Чтобы преодолеть барьеры для междисциплинарного подхода в обучении, проект поддержал создание сетей неформального общения (“communities of practice”) в рамках заданной темы изменения климата в четырех австралийских университетах.

Главная цель этих сетей неформального общения (“communities of practice”) состояла в повышении эффективности изучения изменения климата за счет:

- интеграции усилий преподавателей, представляющих широкий диапазон дисциплин;
- интеграции подходов к исследуемой проблеме со стороны разных областей научного знания;
- совместной реализации образовательных программ;
- стимулирования инноваций через информационный обмен;
- развития лидерства на уровне проектных групп.

Стоит отметить, что большинство вовлеченных в проект преподавателей до этого не были знакомы и не имели опыта профессионального общения друг с другом. Задача проекта состояла в оценке возможности расширения межпредметного обучения,

профессионального роста преподавателей и организационного развития университетов через создание сетей неформального общения.

Одним из основных инструментов обеспечения социальной коммуникации и обмена информацией для участников проекта стала сеть Интернет. В итоговых документах проекта авторы подчеркивают, что их опыт формирования сетей неформального общения (“communities of practice”) в изучении изменения климата применим и для других комплексных проблем, требующих междисциплинарного сотрудничества преподавателей. Сети неформального общения (“communities of practice”), удовлетворяют потребность преподавателей быть менее информационно и организационно изолированными в изучении сложных социальных проблем. Результатом реализации проекта стало повышение эффективности междисциплинарного обучения, развитие новых отношений преподавателей из разных областей знаний и возникновение новых междисциплинарных образовательных инициатив.

Другим примером реализации такого подхода к решению проблем междисциплинарного обучения может быть развитие сетей неформального общения (“communities of practice”) как одно из направлений государственной политики США в сфере образования. Департаментом образования США в настоящее время в качестве одной из «ключевых инициатив» реализуется программа поддержки сетей неформального общения (“communities of practice”) преподавателей и «лидеров в сфере образования».

Обсуждение

Очевидно, что возможность использования в развитии междисциплинарного подхода в образовании, наряду с нормативным регулированием и других методов, основанных на поддержке «естественной» интеграции преподавателей и самоструктурирования профессионального сообщества, расширяет способности системы образования в решения современных задач. Ведь комплексный характер стоящих перед современным менеджером проблем предполагает, что эффективное их решение должно основываться на активном использовании междисциплинарных связей и передаче знаний из одной области в другую. В этой связи особый интерес представляет изучение социокультурных факторов, опосредующих возможности и препятствия к использованию сетей неформального общения (“communities of practice”) в отечественной системе образования.

Для российской Интернет-аудитории характерна сравнительно низкая доля профессионального общения в сети. Так, по данным Всемирного проекта исследования Интернет (The World Internet Project, 2013 University of Southern California. www.worldinternetproject.net) доля россиян, отметивших, что использование Интернет в какой-либо степени положительно повлияло на их контакты с другими представителями их

профессии, ниже, чем в аудитории других стран, таб. 1 (В России опрошено 1600 респондентов с 21.12.2012 по 30.12.2012 во всех федеральных округах).

Таб. 1.

Вопрос «Как повлияло использование Интернет на ваши контакты с другими представителями вашей профессии?», % ответивших

	Россия	США	Польша	Швеция	Мексика
Значительно снизились	3	2	2	1	8
Несколько снизились	4	3	6	2	7
Остались прежними	74	62	56	54	31
Несколько увеличились	14	25	26	29	26
Значительно увеличились	6	9	10	14	29

При этом, по данным Фонда общественное мнение для отечественной Интернет-аудитории характерна тенденция к дальнейшему снижению таких форм Интернет-активности, как поиск информации и переписка по электронной почте и возрастанию доли общения в социальных сетях, чтения новостей, просмотра фото/видео – контента (Фонд Общественное Мнение. Интернет в России. Лето 2012, www.fom.ru).

Логичным объяснением относительно низкой доли профессионального общения в активности российской Интернет-аудитории может быть неразвитость социальной структуры отечественного профессионального сообщества. Так, по данным Всемирного исследования ценностей (the World Values Survey, волна исследования в Российской Федерации с 13.02.2006 по 10.03.2006, опрошено 2033 человека), доля россиян, участвующих в деятельности профессиональных организаций относительно невысока, таб. 2.

Таб. 2

Вопрос «Являетесь ли Вы участником профессиональной организации?» (не профсоюз), % ответивших

	Россия	Франция	Новая Зеландия	Англия
Не является	92,7	89,6	66,1	76,4
Неактивный участник	5,7	4,0	16,0	9,1
Активный участник	1,6	6,4	17,9	14,6

Фактором, формирующим потенциал развития профессионального общения отечественного Интернет-сообщества, выступают социальные установки в отношении кооперативного поведения (с поправкой на эффект Лапьера). Для иллюстрации этого тезиса предлагаю обратиться к данным опросов Фонда общественное мнение (Еженедельные опросы

«ФОМнибус» 43 субъекта РФ, 100 населенных пунктов, 1500 респондентов, www.fom.ru), таб. 3.

Таб. 3

Вопрос «Есть люди, готовые объединяться с другими людьми для каких-либо совместных действий, если их идеи и интересы совпадают. И есть люди, не готовые объединяться с другими для совместных действий, даже если их идеи и интересы совпадают. К кому вы отнесли бы себя – к первым или ко вторым?», % опрошенных

	август 2012	Март 2013	ноябрь 2013
к готовым объединяться	54	59	50
к не готовым объединяться	33	29	36
затрудняюсь ответить	13	12	14

При этом таблицы взаимного распределения ответов на вопрос о социальных установках респондента относительно кооперативного поведения и ответов на вопросы, измеряющие уровень социального и межличностного доверия, указывают на связь готовности объединяться с уровнем доверия, таб. 4.

Таб. 4

Взаимное распределение готовности объединяться и уровней социального, межличностного доверия, % ответивших

		Население в целом		А если говорить о людях, которые окружают лично вас, то большинству из них можно доверять или в отношениях с ними следует быть осторожными?		
		большинству людей можно	в отношениях с людьми	большинству можно	в отношениях	
Есть люди, готовые объединяться с другими людьми для каких-либо	к первым (к готовым объединяться)	50	60	48	56	42

совместных действий, если их идеи и интересы совпадают. И есть люди, не готовые объединяться с другими для совместных действий, даже если их идеи и интересы совпадают. К кому вы отнесли бы себя – к первым или ко вторым?	ко вторым (к не готовым объединяться)	36	31	38	32	44
	Затрудняюсь ответить	14	9	14	12	14

Доверие к социальной системе, социальным институтам является фундаментальным условием функционирования и развития общества, это отмечали такие исследователи, как Н. Луман или Ф. Фукуяма. На связь уровней институционального доверия и политического участия указывает в своей статье заместитель директора Института сравнительных социальных исследований, национальный координатор проекта ESS в России А.В. Андреев [3]. П. Штомпка, выделяя доверие, как особый способ ориентации на действия другого, отмечает, что оно формируется в ситуации межличностного взаимодействия и испытывает влияние специфики межличностных отношений в контексте длительного будущего взаимодействия [4].

Заключение

Как было отмечено ранее, ключевыми компетенциями современного специалиста в сфере управления персоналом становятся не столько знания, приобретенные в процессе освоения отдельных учебных предметов, сколько новые, интегративные способы мышления и организации современной управленческой профессиональной деятельности. Возможность использования в развитии междисциплинарного подхода в образовании, наряду с нормативным регулированием и других методов, основанных на поддержке «естественной» интеграции преподавателей и самоструктурирования профессионального сообщества, расширяет способности системы образования в решения этих задач. В этой связи интерес представляет метод развития междисциплинарного подхода в образовании, основанный на развитии сетей неформального общения (“communities of practice”). Однако широкому использованию этого метода в отечественной системе образования в настоящее время препятствуют как социокультурные факторы (низкий уровень институционального доверия, пассивность социальных установок в отношении кооперативного поведения, низкий уровень распространенности профессионального общения отечественного Интернет-сообщества), так и факторы организационной культуры образовательных учреждений (неформальные социальные нормы, препятствующие свободному обмену информацией между кафедрами, сотрудниками). Преподаватели обычно осознают

ценность совместной работы, но могут понимать, что потенциально их организация не разделяет их подход: объединение преподавателей в «группы интересов» является своеобразным аналогом развития институтов гражданского общества, только в рамках вуза; значительная часть обсуждаемых преподавателями вопросов может касаться изменения управления образовательным процессом, а не только совершенствования методов обучения.

Таким образом, реализация проектов междисциплинарного подхода в образовании должна быть интегрирована в изменение социокультурного контекста функционирования системы образования. Изменяя себя, высшая школа изменяет общество вокруг себя. Активный обмен профессиональной информацией между сотрудниками не только решает проблему информационной и методической изолированности преподавателей и повышения эффективности управления преподавательскими коллективами, но и изменяет организационную культуру вуза. Удачным примером применения социальных сетей для создания открытой площадки профессиональной коммуникации является группа кафедры Социальных коммуникаций Поволжского института управления имени П.А.Столыпина – филиала РАНХиГС в сети facebook (<https://www.facebook.com/groups/sockomsarstov/>).

Библиографический список

1. Трайнев В.А., Мкртчян С.С., Савельев А.Л. Повышение качества образования и болонский процесс. М. : Дашков и К, 2008. 390 с.
2. Huutoniemi, K., Klein, J. T., Bruun, H., & Hukkinen, J. Analyzing interdisciplinarity: Typology and indicators. *Research Policy*, 2010, 39(1), 79-88.
3. Андрееenkova А.В. Политическое поведение россиян // Мониторинг общественного мнения. №4 (98), июль – август 2010.
4. Sztompka P. *Mistrusting Civility: Predicament of a Post-Communist Society* // *Real Civil Society. Dilemmas of Institutionalization* / Ed. by J. C. Alexander. Guildford, Surrey: Biddies Ltd., 1998

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ РИСКИ И ЗОНИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Федорова А.В.

к.ф.н., доцент кафедры социальных коммуникаций
Поволжского института управления
им. П.А. Столыпина (Саратов, Россия)

В статье рассмотрены основные подходы к исследованию современных организаций: парадигмальный, социологический и с позиций действенных конфигураций. Рискологический подход представлен как наиболее перспективный и практикоориентированный. На его основе можно осуществлять зонирование современных организаций, выявляя зоны с высоким, средним и низким уровнями

рисков. К зонам высокого риска относят зону управления организацией со всеми присущими ей элементами и зону организационных изменений.

Ключевые слова: зоны организационных рисков, рискологический подход, современные исследования организации, матрица рисков.

Organizational risks and modern organizations zoning

Fedorova A.V.

Candidate of Science, Docent, Associated Professor of the Social communications Department

The main approaches to research of the modern organizations are considered in article: paradigm, sociological, and the approach from positions of effective configurations. Risk approach is presented as the most promising and practice-oriented. On its basis it is possible to carry out zoning of the modern organizations, revealing zones with high, average and low levels of risks. A zone of organizational management with all elements inherent in it and a zone of organizational changes can be considered as zones of high risk.

Keywords: zones of organizational risks, risk approach, modern research of the organization, matrix of risks.

Современная ситуация характеризуется высокими темпами социальной жизни, усложнением институциональной жизни и конструктов социальных действий организационных акторов, конфликтогенностью и рискогенностью.

В связи с этими особенностями особую значимость приобретает динамика современных организаций, динамика социальных действий, которые, с одной стороны детерминируют организационные процессы и структуры, а с другой стороны, сами испытывают влияние институциональных образований. Актуальным становится переосмысление роли современных организаций в обществе, оценки эффективности процессов, происходящих в современных организациях, а также подходов к их исследованиям [1].

Будем понимать под *современной организацией* не столько социальный институт, сколько *систему социальных действий акторов организационной жизни по целеполаганию, созданию и поддержанию властной и функциональной структуры, по инициированию и внедрению социальных изменений в целостную деятельность организации.*

Приоритетным направлением становится анализ и систематика организационных рисков. Риски понимаются в соответствии со следующими позициями: риск – это процесс, риск – это событие, риск – это социальное действие и риск – это ситуация. Рассмотрим эти подходы к определению риска более подробно. *Риск/процесс* – это совокупность взаимосвязанных социальных, открытых, нелинейных, непропорциональных социальных действий в ситуации выбора, неопределенности, последствиями которых могут быть как выигрыш, так и ущерб. *Риск/событие* – это готовность действовать в ситуации неопределенности на свой страх и под свою ответственность и в качестве

последствий своих социальных действий получить либо выигрыш, либо ущерб. *Риск/социальное действие* – это совокупность социальных действий, которые осуществляют акторы организационной жизни в ситуации вероятностного наступления благоприятных/неблагоприятных последствий. И наконец, *риск/ситуация* – это совокупность риск-источников, риск-причин, риск-условий, риск-факторов, видов риска, субъектов и объектов риска, уровня и степени риска.

Основная проблема функционирования, изменения и развития современных организаций связана с нивелированием роли рисков в ситуации ее исследования и управления ею. Существуют две дихотомичные установки, определяющие подход к рискам в современных организациях. Первый подход связан с принятием, придания высокого статуса финансовым рискам организаций. В целях управления финансовыми рисками проводится финансовый аудит организации, финансовые риски ранжируются, составляются каталоги рисков, разрабатываются и реализуются стратегии управления этим видом организационных рисков. И руководство, и персонал организации понимают, что финансовыми видами рисков все многообразие организационных рисков не исчерпывается, но процесс управления финансовыми рисками организации создает «иллюзию определенности», подконтрольности, субъектности рисков.

Второй подход – это признание многообразных и гетерогенных рисков и стремление управлять всеми рисками одновременно. Как правило, в такой ситуации управление осуществляется несущественным риском организации, а катастрофичные риски приводят к необратимым организационным последствиям или гибели организации.

Поэтому становится важным найти третий, интеграционный рискологический подход, способный объединить используемые на практике подходы и рационализировать социальные практики по их применению. Таким подходом может стать *технологический подход* к организационным рискам с точки зрения системности, простоты используемого инструментария. Этот подход отражает, с одной стороны, специфические характеристики современных организаций и организационную динамику, а с другой стороны, особенности исследовательских практик, традиций по отношению к организационным формам общественной жизни.

Проанализируем динамику исследовательских практик более подробно. Обращает на себя внимание три гипотезы, которые мы хотели бы развить: 1) аналитика и систематика организаций с позиций существующих исследовательских парадигм (классической, неклассической, постнеклассической и современной); 2) анализ организаций с позиций социологических подходов; 3) исследование

организаций с позиций обозначения исторически сменяющих друг друга конфигураций.

Конфигурации представляют собой пространственное и временное взаимозависимое расположение полей, теоретических подходов, концепций и методологических установок на основе какого-либо *действенного принципа*. В нашей статье в качестве такого исследовательского действенного принципа будет выступать *последовательная смена усложняющихся организационных форм*, которая позволяет рассмотреть организации в динамике, как последовательный переход от традиционных организаций к М-формам.

Усложняющиеся организационные формы (от традиционной организации до мультидивизиональной корпорации) коррелируют с изменяющимися условиями и факторами внешней среды. В этом теоретическом подходе акцент делается на *изменениях организационных структур* под влиянием развития идей бизнеса и бизнес-процессов, что позволяет говорить об актуализации традиций, связанных со структурным функционализмом (О. Конт, Г. Спенсер, Э.Дюркгейм, Т.Парсонс, Р. Мертон, Л.А. Козер), культурным структурализмом или культурной антропологией К. Леви-Стросса, марксистским направлением исследований (К.Маркс, Л.Альтюссер), теорией конфликта (Р. Дарендорф, Дж. Рекс и Д. Локвуд), теорией обмена (Дж.К. Хоманс, П. Блау) и др.

Тогда теоретические основания и конкретизирующие их методологические установки, используемые для исследований организаций, выстраиваются в рамках институциональных форм, структур и легитимных процессов, последовательно сменяющих друг друга в организациях.

Романовский Н.В. приводит классификацию современных социологических теорий, оформившихся в современные «парадигмы» социологического знания, которые могут способствовать изучению организаций и практик социальных агентов в них: а) культуральную социологию Дж. Александера; б) «креативное действие» Х. Йоаса; в) реляционную социологию (Девятко И.Ф. и др.); г) теория «цепочек интерактивных ритуалов» Коллинза Дж.; д) «теория актор-сеть» Б.Латура и М.Каллона; е) марксистская социология Буравого и Райта; ж) критическая социология Сайера; з) социология повседневности П.Штомки; и) интегративные теории (Х. Эссер, Н.В.Романовский).

Романовский Н.В., вслед за Ритцером Дж., обращает внимание на те поля, в которых осуществляется интеграция социологических теорий. Первое поле – это интеграция макро- и микро- уровней социологического теоретизирования. Второе поле – интеграция методологическая – количественных и качественных подходов в социологии. Третье поле – интеграция агенства и структуры. Ритцер Дж. дополняет вышеописанные интеграции интеграцией в развитие социологии феминистских подходов и

пост-колониальные исследования. Романовский Н.В. добавляет поле временного измерения и социологию пространства.

Исследователи отмечают, что все больше проявляют себя «парадигмальные повороты», изменяющие конфигурацию социологического знания. Романовский Н.В. акцентирует внимание на онтологическом, диалогическом, отношенческом повороте и повороте к повседневности, затронувшим сущность, объект и предмет социальных исследований. Второй тип парадигмального поворота связан с поворотами к новым узкоспециализированным теориям, не принимавшимся во внимание по причине молодости, концептуальной неразработанности [2].

Изучение современных организаций с точки зрения традиционно обозначаемых парадигм обращает внимание на дихотомичность этих парадигм – классическая / неклассическая, постнеклассическая / современная. Этим противопоставлением они частично отрицают черты предшествующей парадигмы и развивают ее дополнением новых, ранее не проявлявших себя черт. Например, в рамках классической парадигмы осуществляется противопоставление идеального и материального. Этим оппозициям часто сопутствуют противопоставление дух/тело, идеальное/реальное, объективное/субъективное. Показателем с точки зрения бинарных оппозиций исторический материализм К.Маркса, который ввел их в рамки исторического анализа: «В общественном производстве своей жизни люди вступают в определенные, необходимые, от их воли не зависящие отношения, которые соответствуют определенной степени развития их материальных производительных сил. Совокупность этих производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка...» [3,С.7].

Вместе с тем, становится очевидным, что необходим новый подход, имеющий теоретический и практический потенциал, делающий акцент на организационных и управленческих рисках. Подход к исследованиям организаций, управления, коммуникаций и конфликтов в них с позиции аналитики и систематики рисков может стать теоретико-методологическим компромиссом, открывающим новое интегративное поле для современных рискологических исследований. Рискологический подход к современным организациям может способствовать преодолению аналитической ограниченности предшествующих подходов к исследованиям организаций, заключающихся в том, что организации исследовались либо в границах отдельных дисциплин (что, безусловно, необходимо для того, чтобы соблюдать «чистоту» объекта и применяемых методологий, методов и техник), либо на различных уровнях (к базовым относили философский, социологический и психологический, при этом выделялись и отдельные субуровни, например социально-психологический или макро-, мезо- и микроуровни в рамках социологического уровня).

Рискологический интеграционный подход позволяет реализовать технологический подход к организационным рискам. Эти риски не отличаются гомогенностью. Их можно, на основе проведенных исследований 84 организаций подразделить на риски, связанные с внутренними процессами, функциями и структурами современных организаций. Это так называемые *внутренние риски*. И риски, связанные с взаимоотношениями организаций и внешней среды. Это риски, лежащие на границе организация/внешняя среда. Внутренние и внешние риски – дихотомичны. Но есть риски, которые нельзя отнести к этим двум категориям. Это *риски организационных изменений*. Эти риски маргинальны, т.к. если изменения носят внутренний характер и направлены на изменения внутренних процессов и структур, то мы имеем дело с внутренними рисками. Если изменения в большей степени связаны с внешними характеристиками организации (внешним имиджем, репутацией), то риски можно отнести к внешним.

Целесообразно использовать ситуационный подход к анализу организационных рисков [4]. Он заключается в составлении матрицы рисков. Пример матрицы мы приводим ниже.

Табл. 1.

Матрица рисков

Элементы риска	Последствие-1	Последствие-2	Последствие-3
Причины возникновения	Снижение мотивации членов проектной группы	Организационные	Отсутствие интереса у целевой аудитории
Условия возникновения	Низкая информированность о целях, задачах и степени вознаграждения	Низкая степень самоорганизации и неграмотное использование ресурсов	Неправильное определение целевой аудитории
Факторы возникновения	<ul style="list-style-type: none"> • Низкая заработная плата; • Отсутствие интереса у членов команды проекта 	<ul style="list-style-type: none"> • Несобранность членов команды проекта; • Отсутствие четкого плана-графика, целей и задач проекта; • Непредвиденные обстоятельства; • Отсутствие необходимых для реализации проекта ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> • Неверная интерпретация результатов исследования; • Совершение ошибок при определении интенций аудитории
Виды риска	Выход членов команды из работы над проектом	<ul style="list-style-type: none"> • Срыв мероприятий; • Выход из строя 	<ul style="list-style-type: none"> • Срыв мероприятий; • Срыв

		материально-технических ресурсов; • Отсутствие требуемых ресурсов (нехватка)	проекта
Субъекты риска	Руководитель проекта	Команда проекта	Руководитель проекта
Объекты риска	Команда проекта	Целевая аудитория	Целевая аудитория
Уровень/Степень	Средняя	Средняя	Высокая

В первом столбце матрицы выделены элементы риска. По горизонтали выделены основные негативные (в данном случае) последствия рисков. Матрица заполняется последовательно от причин к факторам риска, от субъектов и объектов к видам риска и позволяет систематизировать риски и управлять ими в зависимости от степени и уровня. Мы видим, что третья колонка аккумулирует наиболее высокие риски, которые требуют немедленной реализации стратегий по управлению ими. Матрица, в какой-то мере отсылает нас к визуальной социологии, поскольку является «фотографией» организационных рисков. На основе матрицы можно зонировать организации, выделяя зоны с высокими, средними и низкими рисками.

Проведенное исследование 84 современных организаций выявляет следующие тенденции: 1) аналитика и систематика рисков в современных организациях не осуществляется. Из 84 организаций виды рисков выявлены только в 18 организациях. Это свидетельствует о том, что управление рисками либо не осуществляется, либо осуществляется стихийно, ситуативно, когда проявляют себя негативные последствия; 2) зонами с высоким уровнем и степенью рисков являются зона проблематизации (проблема, для разрешения которой создана организация или проблема, на решение которой направлено проектирование), зона целеполагания (несформированность целевой картины, отсутствие миссии, кредо организации, замена целей функциями организации, несогласованность целевой картины и основных направлений деятельности организации, несогласованность целевой картины организации и проекта по организационному изменению).

Библиографический список

1. Публичная сфера: теория, методология, кейс стадии: коллектив моногр./ под ред. Е.Я. Ярской–Смирновой и П.В. Романова. М., 2013. 360с.
2. Иванов Д.В. К теории потоковых структур//Социол. исследования. 2012.
3. Коркюф Ф. Новые социологии. - СПб.: Алетейя, 2002. 172 с.
4. Наумов С.Ю., Журавлев П.В., Шеховцев А.Ю., Федорова А.В. Риски в коммуникативном пространстве социума. Саратов: ПАГС им. П.А.Столыпина, 2004. 156с

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ СУБЪЕКТОВ СИСТЕМЫ УНИВЕРСИТЕТ-БИЗНЕС-ГОСУДАРСТВО В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Челнокова О. Ю.

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и национальной экономики
Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского
(Саратов, Россия)

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект №12-06-33052

Инновационному развитию современной экономики способствует разнообразие в поведении экономических субъектов, прежде всего университетов, бизнес-структур и государства. Когда экономика приобретает черты экономики знаний, главными изменениями в ее свойствах становятся включение науки в сферу производственных интересов и повышение уровня ответственности государства за инновационное развитие.

Ключевые слова: экономическое поведение, университет, бизнес, государство, регион, инновационное развитие.

Economic behavior of subjects of system of university –business – state in the conditions of the innovative Developments of regions

Chelnokova O. Yu.

candidate of economics science, associate professor of the economic theory and national economy
Saratov state university of N. G. Chernyshevsky (Saratov, Russia)

Innovative development of modern economy is promoted by a variety in behavior of economic subjects, first of all universities, business structures and the state. When the economy gains lines of economy of knowledge, inclusion of science in the sphere of production interests and increase of a level of responsibility of the state for innovative development become the main changes in its properties.

Key words: economic behavior, university, business, state, region, innovative development.

Процесс перехода к инновационной экономике вызывает к жизни множество явлений, которые не вписываются в прежнюю логику хозяйствования, а экономическое поведение хозяйствующих субъектов перестает быть понятным и предсказуемым. Актуальность изучения проблематики экономического поведения субъектов системы университет-бизнес-государство обуславливается необходимостью выявления качественно новых форм поведения данных субъектов в условиях инновационного развития национальной экономики.

Под экономическим поведением хозяйствующих субъектов будем понимать поведение, связанное с перебором экономических альтернатив с

целью рационального выбора, и имеющего своими предпосылками экономическое сознание, экономическое мышление, экономические интересы и социальные стереотипы. Каждый хозяйствующий субъект по своему формирует тот или иной тип экономического поведения, и, взаимодействуя с другими субъектами, преследуя собственные экономические интересы, удовлетворяя свои насущные потребности, создает возможность выбора для других субъектов. В результате процесса непрерывного приспособления к изменениям в чистой выгоде, возникающим в ходе взаимодействия различных хозяйствующих субъектов формируется общественная координация в пределах отдельного региона и страны в целом.

В России пришедшие на смену централизованному планированию рыночные отношения, формирующиеся на основе свободного взаимодействия продавца и покупателя, по-новому ставят проблему экономического поведения хозяйствующих субъектов, координации и согласования их деятельности.

Если говорить об экономическом поведении субъектов системы университет-бизнес-государство следует иметь в виду, что каждый из элементов этой системы вполне самостоятелен и самодостаточен. Элементы не связаны прямо и непосредственно друг с другом теми или иными стадиями некоего общего для них цикла, а скорее, связаны результатами функционирования каждого из них. Уже изначально главные цели университетской среды, объединяющей науку и образование не совсем тождественны основной цели сферы производства, для которой эта цель заключается в создании материальных благ, но не только и даже не столько для удовлетворения постоянно возрастающих потребностей общества, сколько для получения за счет этого экономической выгоды [1]. Что же касается университетов, интегрирующих научную и образовательную деятельность, то в них взаимосвязь пользы с выгодой далеко не столь прямолинейна, а значительно более опосредована. Тем не менее, утверждается, что рынок, при всей несхожести основных интересов университетов и производства, интегрирует их в главном – в стремлении к повышению эффективности функционирования каждого путем использования результатов экономического поведения другого субъекта.

Университеты – основа механизмов обеспечения качества фундаментализации высшего образования. Именно они берут на себя функцию региональных центров вузовских коопераций и обеспечивают интеграцию образовательного процесса и научных исследований. В результате подобного поведения университетов могут быть созданы оптимальные условия для разработки новейших технологий и подготовки элитных кадров, что обеспечит их высокий инновационный потенциал.

С развитием экономики, основанной на знаниях и инновациях, происходит закономерное усиление более тесной связи университетов с

производственным процессом. Причем, одним из путей последовательной реализации неуклонно усиливающейся связи университетов и производства является интеграция науки и образования. Формирование научно-образовательных консорциумов, технопарков, технокомплексов на базе университетов России и других вузов является программной целью развития научно-производственной инфраструктуры образования на региональном уровне, и ее интеграции с высокоинтеллектуальными формами образовательных услуг на национальном и международном уровнях.

На сегодняшний день вузы рассматриваются как ключевые источники экономического развития регионов. Включаясь в региональное развитие, вузы ориентированы на удовлетворение региональных потребностей, участвуют в подготовке высококвалифицированных кадров, укрепляют сферы взаимодействия с бизнесом для взаимовыгодного использования результатов научных исследований и передачи новых знаний, стимулируют развитие новых форм предпринимательства и налоговых поступлений в бюджет регионов. С другой стороны процветающий регион также создает условия, необходимые для развития высшего образования, которое, развиваясь, в свою очередь вносит вклад в укрепление человеческого капитала регионов через обучение студентов и повышение качества рынка труда.

Поведение бизнеса в национальной экономике также меняется, и направлено оно в сторону объединения усилий с университетами, в целях более быстрого создания эффективного механизма трансфера технологий, что должно сократить разрыв между потребностями отечественных рынков в российских инновациях и способностью России самостоятельно производить инновационные товары и услуги и затем предлагать их на мировых рынках.

В результате изменений, происходящих в структуре экономики и общества, значительно модифицируется поведение государства. Оно больше не играет доминирующей роли в инновационном развитии, т. к. не способно создавать знания, хотя и несет ответственность за организацию их производства, поскольку знания являются общественным благом. Но государство, несмотря на то, что не имеет возможности «легального принуждения» в инновационном процессе, продолжает оставаться в нем главным координатором, отсюда следует, что инновационная политика в ее новых, более гибких формах продолжает оставаться важнейшей сферой ответственности государства. Инновационная политика государства в конечном итоге сводится к созданию «дружественного интерфейса» между акторами инновационной системы [2].

Вмешательство государства в инновационные процессы вызвано необходимостью создания стимулов к инновациям, которых не генерирует в достаточной степени рыночная среда. Конкретно следует

компенсировать дисбалансы, которые обуславливают такие факторы как высокая финансовая и информационная неопределенность и высокие риски в инновационной сфере; длительность бесприбыльной стадии развития инновационных проектов, дестимулирующая частных инвесторов; ограниченная способность предпринимательства к аккумуляции необходимых для осуществления проектов ресурсов [3].

Таким образом, экономическое поведение субъектов системы университет-бизнес-государство на современном инновационном этапе развития национальной экономики обуславливает необходимость, во-первых, их интеграционного взаимодействия, во-вторых, понимания того, что достичь положительных долгосрочных эффектов от подобного взаимодействия возможно только в тесной кооперации, то есть сообща; и, в-третьих, наличия инициативы, исходящей от каждого хозяйствующего субъекта, и определяется следующими обстоятельствами:

- новые технологии, преобразующие и совершенствующие производство, базируются, прежде всего, на междисциплинарных исследованиях и разработках, реализуемые только смешанными коллективами;

- ускорение модернизации производства предполагает сокращение цикла освоения технологического производства, а значит и опережающую подготовку кадров для создания и внедрения инновационных продуктов;

- российский университет, как интегратор науки и образования, работающий над созданием новых исследовательских методов, и внедряющий свои разработки в практику путем различного взаимодействия с бизнес-структурами, приобретает черты «Предпринимательского университета» [4], что выражается в первую очередь в создании эндаумент-фондов и увеличении числа малых инновационных предприятий при вузах;

- в инновационной системе государство не может воздействовать на остальные ее элементы директивным образом и меняет свой тип поведения, который может характеризоваться как партнерство или социальный договор.

На сегодняшний день в России, несмотря на изменение и модификацию экономического поведения субъектов системы университет-бизнес-государство, формирование и развитие многообразных форм взаимодействия между вузами, региональными органами власти, частным сектором, промышленными предприятиями, модель, которая обеспечила бы системность реализуемым практикам экономического поведения хозяйствующих субъектов и их взаимодействиям, не сформирована.

Библиографический список:

1. Хозяйственные системы инновационного типа: теория, методология, практика / под общ. ред. А.Н. Фоломьева. М.: Экономика, 2011. 397с.

2. Дежина И.Г., Киселева В.В. Государство, наука и бизнес в инновационной системе России. М.: ИЭПП, 2008. 227 с.
3. Челнокова О.Ю., Фирсова А.А. Взаимодействие университета, бизнеса и государства как фактор развития региона в национальной инновационной системе // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. 2014, Том 14. Выпуск 1. с. 619-623.
4. Кларк Б.Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. М.: Высшая школа экономики. 2011. 240 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ И КОМПЕТЕНЦИИ В ПРАКТИКАХ УПРАВЛЕНИЯ РИСКОМ

Черняева Т.И.

доктор социологических наук, профессор,
заведующая кафедрой социальных коммуникаций
Поволжского института управления имени П.А. Столыпина (Саратов, Россия)
tatcher@yandex.ru

Паничкина Г.Г.

кандидат экономических наук,
доцент кафедры социальных коммуникаций Поволжского института управления имени
П.А. Столыпина (Саратов, Россия)

Герасимова Е.Ю.

кандидат социологических наук, доцент,
директор Центра дополнительного профессионального образования Поволжского
института управления имени П.А. Столыпина (Саратов, Россия)

Современные организации существуют в условиях разнообразных рисков, требуются особые компетенции по их управлению. В рамках Президентской программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства и для сферы здравоохранения и образования разработаны оригинальные модели компетенций по управлению риском. Представлена авторская модель, включающая когнитивные, функциональные и коммуникативные компетенции, а также личностные компетенции, необходимые для управления рисками.

Ключевые слова: управление риском, Президентская программа, профессиональные компетенции, личностные компетенции.

Professional and personal competencies in risk management practices

Chernyaeva T.I.

Professor, Doctor of Science (in Sociology). Head of the Social communications Department

Panichkina G.G.

Candidate of Science (in Economics), PhD, Docent, Associated Professor of the Social communications Department

Gerasimova E.Y.

Candidate of Science (in Sociology), PhD, Docent, Associated Professor of the Social communications Department

Modern organizations exist in diverse risks, that requires special competence on their management. Original models of risk management competencies have been developed within the framework of the presidential programme of management training for the national economy and for the health care and education areas. The model constructed by authors includes cognitive, functional, and communicative competencies, as well as personal competence required to manage risks.

Key words: risk management, the presidential programme, professional competence, personal competence.

В различных интерпретациях современного нам общества – постиндустриальное, информационное, общество потребления, общество знания – проступают разные точки отсчета, или предметные составляющие. Однако вне зависимости от теоретических рамок тема риска в той или иной форме поднимается всеми исследователями современности. По мысли патриарха социальной рискологии У. Бека [2], общество наряду с товарами и услугами производит риски, что разрушает сложившиеся институциональные порядки и системы безопасности. Организации как фундаментальные социальные опоры создают собственные критерии идентификации риска на основе той информации, которую они отбирают (Н. Луман) [3: 136]. Понятно, что последнее становится важной управленческой задачей и требует особых компетенций.

Отметим, что компетентностный подход в последние десятилетия приобрел значительное число последователей в управленческой среде. На ведущем портале о кадровом менеджменте HMR.Ru представлены результаты опроса 123 руководителей российских организаций различных отраслей: ритейл (22 компании), ИТ/Телеком (20), производство (16), банки (15), оптовая торговля (14), консалтинговые компании (7) и других. Опрос проводился в 2013 году, предыдущий – в 2011. Результаты опроса свидетельствуют, что модель компетенций внедрена в 60,2% организаций, в 2011 году таких было 56,6% [1]. Запрос на компетентных сотрудников был услышан образовательными организациями, которые, с одной стороны, должны соответствовать требованиям Болонского соглашения и новым образовательным стандартам, а с другой – стремятся соответствовать требованиям международных рынков. В многочисленных предложениях образовательных продуктов особо стоят программы переподготовки и повышения квалификации для руководителей.

Остановимся на получившей широкое распространение в России Президентской программе – Программе подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации,

реализуемая в РФ с 1998 г. Обучение специалистов в рамках Программы ведется по трем уровням: образовательные программы профессиональной переподготовки типа «В» (550 учебных часов), обеспечивающие базовый уровень подготовки менеджеров, проектно-ориентированные программы профессиональной переподготовки типа «А», обеспечивающие более высокий уровень подготовки, а также реализуются программы повышения квалификации «развитие малого бизнеса» и «менеджмент в сфере инноваций» (120 учебных часов). Программа реализуется в 102 вузах – практически во всех регионах Российской Федерации. Целевой группой для подготовки являются специалисты с законченным высшим образованием, имеющие не менее 5 лет трудового стажа, из них не менее 3 – управленческого, и в возрасте, преимущественно, до 40 лет. Благодаря компетентностной направленности и проектному характеру обучения, Программа содействует профессиональному и карьерному росту молодых руководителей, в том числе и за счет грамотного управления рисками. Примерно четверть выпускников отмечают быстрый должностной рост. Ежегодно 300-400 выпускников переходят на работу в органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Стратегическая цель программы – содействие развитию управления предприятиями для повышения их конкурентоспособности и эффективности [4]. Решаются задачи по подготовке специалистов в российских образовательных учреждениях с прохождением стажировки в ведущих российских и зарубежных организациях, а также содействие в реализации проектов, разработанных специалистами. В результате обучения слушатели готовят выпускную квалификационную работу. Выпускная квалификационная работа выполняется в форме проекта по повышению эффективности направляющей слушателя организации. В ходе подготовки и защиты проекта слушатель должен актуализировать компетенции и продемонстрировать возможности решения реальных управленческих задач.

Для оценки сформированности компетенций преподаватели Поволжского института управления имени П.А.Столыпина во главе с научным руководителем Программы Н.В. Моисеенко разработали модель компетенций менеджера, композиционно объединяющую 94 разнообразные способности, навыки, умения и знания. Она состоит из *общеуправленческих компетенций*, включающих в себя пять блоков (базовые управленческие компетенции, компетенции в области управления отношениями (людьми), компетенции в области самоменеджмента, личностные компетенции, компетенции в области иностранного языка), а также *компетенций, связанных со специализацией программы «Управление бизнесом»*. Каждый компетентностный блок представлен тремя группами компетенций: когнитивные, функциональные и этические. Примерно половина выделенных компетенций непосредственно связана с общими

менеджерскими способностями и в равной степени необходима для управления рисками, однако специализированных компетенций для условий риска модель не предусматривает. Более того, приближающийся к сотне список элементов модели не позволяет провести более или менее надежные измерения уровня сформированности компетенций.

Эти ограничения частично преодолеваются в более молодой Президентской программе, направленной на подготовку управленческих кадров в сфере здравоохранения и образования. Распоряжением Правительства РФ от 27.09.2011 г. № 1665-р Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, ее филиалам и партнерам предписано реализовать крупномасштабный проект по повышению квалификации руководителей медицинских и образовательных учреждений в регионах России. Инициатором проекта выступило Министерство экономического развития РФ. Координатором Программы «Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения и образования в 2011-2014 гг.» стала правительственная Комиссия по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ и Аппарат Правительства РФ.

Содержательный центр программы составляет проектирование, которое подчиняет себе логику теоретических разделов и практических занятий. Речь идет о принципиальном изменении всего обучающего процесса, который становится практико-ориентированным, совершенствующим лидерские качества и навыки командной работы руководителей медицинских и образовательных организаций. Каждый участник программы включается в одну из учебных проектных групп. Учебная проектная группа работает в сопровождении модератора, в обязанности которого входит помощь: в организации и группового и межгруппового взаимодействия; в получении необходимых материальных и информационных ресурсов. Модератор осуществляет контроль регламента работы и оценку участников программы.

Выбор группами проектных тем обусловлен актуальностью проблем, порожденных модернизационными процессами в институтах здравоохранения и образования (проекты должны реализоваться в рамках региональных программ модернизации). Теоретические аспекты проекта связаны с анализом нормативных документов, научных и методических работ отечественных и зарубежных авторов по выбранной теме. Практические аспекты обеспечиваются анализом социальной ситуации в регионе, в учреждениях образования и здравоохранения, объективно требующей реализации данного управленческого проекта.

Отдельный этап проектирования связан с управлением рисками проекта. На этом этапе участники осваивают различные технологии работы с рисками, которые понимаются как ситуации, следствием которых становятся задержки выполнения запланированных мероприятий,

появление дополнительных затрат, снижение качества проекта или другие события, влияющие на достижение целей проекта. Могут возникнуть и благоприятные возможности (например, ускорение работ по проекту). Деятельность в ситуации неопределенности, когда можно определить вероятность наступления того или иного события характеризуется как риск. Целью управления рисками является снижение вероятности и степени негативного влияния событий на проект, а также повышение вероятности и степени положительного влияния событий на проект. Управление рисками проекта включает в себя процессы, связанные с определением, анализом и реагированием на риски.

Возможными стратегиями реагирования на негативные риски и угрозы являются:

- избегание риска (уклонение от конкретных работ, не использование определенных ресурсов, перепланирование. На ранних стадиях проекта риски можно избежать при помощи уточнения требований, получения информации, улучшения коммуникации)
- передача риска (перевод ответственности за риск другой стороне – использование страховки, гарантии выполнения контракта)
- сокращение значимости риска (систематические проверки и надзор, разработка и использование инструкций)
- удержание риска (сохранение ответственности за риск, покрытие возможных убытков за счет собственных резервных фондов, получение финансовой поддержки от спонсоров).

Возможными стратегиями реагирования на позитивные риски являются:

- использование (привлечение к реализации проекта опытных талантливых специалистов, консультантов);
- совместное использование (образование партнерства с совместной ответственностью за риски или команд, которые могут воспользоваться благоприятными возможностями);
- усиление (выявление и максимизация действий по проявлению благоприятных возможностей) [6].

Работая в компетентностно-ориентированных образовательных программах в Поволжском институте управления имени П.А. Столыпина, авторы под руководством научного руководителя Президентской программы для сферы здравоохранения выработали собственный подход к осмыслению компетенций. Под компетенцией мы понимаем определенный уровень исполнения деятельности /действия, позволяющий реализовать его на качественно высоком уровне. Такое понимание ставит во главу угла оценочный компонент, что позволяет в континууме исполнения обозначить некоторый интервал, относительно которого компетенция считается проявленной. Вместе с тем компетенция предполагает еще как минимум два компонента: мотивационный (побуждение к действию,

желание действовать на определенном уровне качества) и волевой (способность действовать на высоком качественном уровне в неблагоприятных обстоятельствах).

При работе с рисками в условиях проектирования мы выделили профессиональные и личностные компетенции, позволяющие управлять неопределенностью.

В первую группу входят *когнитивные компетенции*, позволяющие идентифицировать:

- причину риска (его источник);
- сам риск (рисковое событие) – потенциально возможное событие, которое может нанести ущерб или принести выгоду проекту;
- результат воздействия рискового события на проект (они выражаются через несоблюдение запланированных сроков, дополнительные трудозатраты, деньги, конфликты и др.). Неизвестные риски нельзя спрогнозировать. В эту группу входят компетенции, связанные с оценкой вероятности его наступления и степени влияния на проект.

Функциональные управленческие компетенции необходимы для того, чтобы разработать план реагирования на риски, подготовить резервы на ликвидацию или уменьшение потерь, осуществить мониторинг и контроль действенности системы реагирования на риски.

Очень важная группа управленческих компетенций по управлению рисками находится в плоскости коммуникаций (*коммуникативные компетенции*). Контекстуальная коммуникация требует не только идентификации контекста, но и умения гибко перестраивать поведенческие модели в зависимости от его изменения. Более того, требуются как адаптационные, так и созидающие контекст паттерны поведения. Оригинальность авторского подхода выражается в выделении особой медиативной / посреднической компетенции в управлении, в том числе и в риск-менеджменте. Руководитель всегда выступает как посредник между организацией и персоналом, между организацией и внешней средой. Умение конструировать посредническую коммуникацию, максимально удовлетворяя потребности интересы сторон, необходимо как на стадии профилактики риска, так и в условиях его наступления. Современность с ее кибер-технологиями потребовала компетенций в сфере виртуальных коммуникаций. Умение создавать виртуальные послания с использованием текстовых и визуальных средств составляет важную компетенцию в управлении риском. Наконец, системная управленческая компетенция, направленная на обеспечение устойчивого развития организации и ее толерантности к внешним и внутренним рискам – создание организационного знания [5]. Любая конкурентоспособная организация должна научиться извлекать, производить и распространять знания. Для этого необходимы особые компетенции, обеспечивающие:

- организационный дизайн, построенный по принципу разнообразия источников и пересечения бизнес-процессов; это требует активности и надежности менеджеров, стимулирующих активный диалог и перевод скрытых знаний в явный режим пользования, общий коммуникативный фундамент;

- внутреннюю конкуренцию, командные структуры, способные оспаривать достоинства и недостатки проекта и предлагать альтернативы;

- стратегическую ротацию в разных функциональных областях, что делает организационные знания более подвижными;

- свободный доступ к организационной информации, снижающий информационную депривацию и обеспечивающий общее видение процессов;

- системы управления знаниями, которые основаны на единых, объединенных базах данных

- стандарты для определения ценности знаний. Лидеры команд / менеджеры среднего звена выступают медиаторами на информационных перекрестках, являясь связующим звеном между тем, что есть и тем, что должно быть и синтезируя скрытые знания в новые технологии и продукты [5: 76-77].

Личностные компетенции лишь условно могут быть названы компетенциями, поскольку они не являются проявлением исполнения действия. Однако здесь авторы придерживаются устоявшегося подхода. В зону личностных компетенций входит прежде всего профессиональная идентичность, обеспечивающая увязывание личностных особенностей с профессией и вписывание профессии в жизненные ценности. Немаловажной составляющей выступает субъектность, отношение к себе как к деятелю, как создателю своего Я, своей идентичности в разных социальных контекстах, что позволяет формировать и менять стратегии и цели, осознавать мотивацию, рефлексивно оценивать события своей жизни и результаты собственных действий по отношению к жизненной стратегии. При этом человек понимает себя как причину и следствие собственных мыслей, переживаний и действий (внутренний локус контроля). Субъектность предполагает свободу и ответственность, принятие риска и развитие. Как правило, это проявляется в способности к постоянному самоиспытанию, готовности и желанию работать в условиях с возрастающей сложностью.

Предложенная модель, существенно ограничивая число параметров, значительно облегчает процесс их измерения. В набор измерительных процедур входят индивидуальная и групповая оценка, тесты, оценка модераторов с применением элементов технологии центра оценки (ассесмент - центр).

Итак, риск как атрибутивная характеристика современности и современных организаций требует особых компетенций по управлению

риском. В их структуру входят профессиональные управленческие компетенции: когнитивные, функциональные и коммуникативные. Особую группу составляют личностные компетенции, включающие профессиональную идентичность, субъектность, принятие риска и развитие. Эффективные практики управления риском могут складываться стихийно или целенаправленно в рамках специализированных проектов, а могут формироваться в особых компетентностно-ориентированных образовательных программах.

Библиографический список

1. Бабушкин Э. Технологии HR - 2013 (результаты опроса)/ Ведущий портал о кадровом менеджменте HRM.RU.URL: <http://hrm.ru/tekhnologii-hr---2013-rezultaty-oprosa> Дата обращения 1.11.2014
2. Бек У. Общество риска На пути к другому модерну. М.:, 2000.
3. Луман Н. Понятие риска//THESIS. 1994. № 5. с.136,154
4. Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.URL: <http://www.pprog.ru/about/> Дата обращения 1.11.2014
5. Ходкинсон Дж., Сперроу П. Компетентная организация. Психологический анализ стратегического менеджмента. Харьков. 2007.
6. Черняева Т.И., Герасимова Е.Ю., Фокина Т.П., Корсаков Ю.А. Организационно-управленческое проектирование: рабочая тетрадь: уч.-метод. пособие. Саратов: Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина. 2013.

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ РИСКАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОМПЛЕКСАХ МОСКВЫ, НАХОДЯЩИХСЯ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ РЕОРГАНИЗАЦИИ

Чиркина Р.В.

кандидат психологических наук, заведующая Научно-исследовательской лабораторией ювенальных технологий (лаборатории проблем социализации и защиты прав несовершеннолетних), доцент кафедры юридической психологии и права факультета юридической психологии

Московский городской психолого-педагогический университет (Москва, Россия)
rimmach@bk.ru

Карнозова Л.М.

кандидат психологических наук, старший научный сотрудник Научно-исследовательской лаборатории ювенальных технологий (лаборатории проблем социализации и защиты прав несовершеннолетних)

Московский городской психолого-педагогический университет (Москва, Россия)

Аникина В.Г.

кандидат психологических наук, старший научный сотрудник Научно-исследовательской лаборатории ювенальных технологий (лаборатории проблем социализации и защиты прав несовершеннолетних)

Московский городской психолого-педагогический университет (Москва, Россия)

В статье представлены результаты пилотного исследования, проведенного в 2013 году сотрудниками лаборатории ювенальных технологий МГППУ в шести образовательных учреждениях Москвы, находящихся на разных этапах реорганизации в образовательные комплексы. Были выявлены проблемные для каждой категории участников образовательных отношений (педагогов, родителей, учащихся) ситуации, которые в процессе реорганизации дают высокую степень конфликтности и обостряют социальные риски. Описаны модели реорганизации с разной степенью конфликтности. Предложен проект «Организация системы предупреждения и преодоления конфликтов и других социальных рисков в образовательных комплексах», построенный на основе внедрения в образовательных комплексах модели работы с конфликтами и формирования конфликтологических компетенций участников образовательного процесса в русле восстановительной медиации (по модели Школьной и Территориальной служб примирения).

Ключевые слова: управленческая модель, образовательные комплексы, восстановительная медиация, конфликты, конфликтологические компетенции, профилактика девиантного поведения, служба примирения, комиссии по урегулированию споров, модели реорганизации.

Analysis of the situation in the conflict management and social risks in educational complexes in Moscow, at different stages of reorganization

Chirkina R.V.

Ph.D., Head of the Research Laboratory of juvenile technologies (laboratory of socialization and protection of minors), assistant professor of psychology and the legal rights of legal psychology faculty of Moscow State Psychological and Pedagogical University (MGPPU), (Moscow, Russia)

Karnozova L.M.

Ph.D., senior researcher at the Research Laboratory of juvenile technologies (laboratory of socialization and protection of minors) MGPPU (Moscow, Russia)

Anikina V.G.

Ph.D., senior researcher at the Research Laboratory of juvenile technologies (laboratory of socialization and protection of minors) MGPPU (Moscow, Russia)

The article represents the results of a pilot study performed in 2013 by employees of the MGPPU laboratory of juvenile technologies in six educational institutions of Moscow that are at different stages of reorganization into educational complexes. For each category of educational relationships participants (teachers, parents, students) problematic situations were identified, which in the process of reorganization provide a high level of conflictogenity and exacerbate social risks. Reorganization models were described with different levels of conflictogenity . The project “Organization of prevention and resolution of conflicts and other social risks in educational institutions” was proposed, developed on the basis of introducing models of work with conflicts into educational institutions and forming conflictological competences of those involved in the educational process within the framework of restorative mediation (under the model of School and Territorial reconciliation services).

Key words: management model, educational complexes, restorative mediation, conflicts, conflictological competences, prevention of deviant behavior, service of reconciliation, commissions to settle disputes, governing councils, reorganization models.

В рамках реализации постановления Правительства Москвы № 86 от 22 мая 2011 года во всех округах столицы активно ведется создание образовательных комплексов, в которые объединяются как школы, так и дошкольные учреждения. На данный момент в Москве создано 255 образовательных комплексов, в которые вошло 684 государственных образовательных учреждения [1].

На образовательные комплексы возложена миссия создания устойчивых образовательных систем. Крупный образовательный комплекс может включать учреждения дошкольного, начального, основного, среднего (полного) общего образования, дополнительного образования детей, коррекционное структурное подразделение и другие образовательные учреждения. Подразумевается, что в таком образовательном комплексе происходит интеграция материально-технических, кадровых и других ресурсов всех объединенных образовательных учреждений. Деятельность крупного образовательного комплекса должна строиться в соответствии с основной образовательной программой образовательного учреждения [2].

Появление в Москве первых многофункциональных образовательных комплексов вызвало неоднозначную оценку. Среди родителей не утихают беспокойства по поводу того, что качество обучения снизится из-за объединения сильных школ с более слабыми. Беспокоят родителей и возможные территориальные перемещения, и непрозрачность принятия решений по поводу слияния.

Нет единства в оценке новшества и в педагогической среде. Неофициальное мнение большинства педагогов никак не озвучивается и не учитывается. А в официальной версии все реорганизации и слияния происходят не просто с их согласия, но и по их просьбе. Е.А.Ямбург, директор одного из старейших комплексов Москвы, член-корреспондент РАО, считает, что образовательный комплекс помогает решить очень многие проблемы, но форсирование их создания может дискредитировать любую идею [3]. При этом эксперты в сфере образования убеждены, что процесс объединения даст исключительно положительный эффект [1].

Мнение учащихся и даже их осведомленность по поводу слияния и вовсе ни в каких документах и обсуждениях не фигурирует. А ведь именно на обеспечение их интересов направлены декларируемые реформаторами результаты организационных преобразований [2].

Эта непростая ситуация ставит перед управленческими структурами всех уровней сложные вопросы, без решения которых процесс реорганизации может дать результаты, противоположные задуманным.

Поэтому в рамках темы НИР лаборатории ювенальных технологий МГППУ на 2013 год «Организация системы предупреждения и преодоления конфликтов и других социальных рисков в крупных образовательных комплексах» решались следующие задачи:

1. Исследовать типы конфликтных и стрессовых ситуаций, факторов возникновения различных социальных рисков в образовательных комплексах на разных этапах реорганизации (в преддверии и в первый год после слияния).

2. Разработать и апробировать в образовательных комплексах модели работы с конфликтами и формирования конфликтологических компетенций участников образовательного процесса, в том числе на основе восстановительной медиации (по модели Школьных и территориальных служб примирения).

Логика нашего исследования опиралась на конструкты, которые обеспечивают понимание в коммуникации, а, следовательно, в любой сложной деятельности, в которой участвуют разные специалисты и носители других социальных ролей (учащиеся, родители и пр.). И, конечно же, к таким сложным деятельности относятся любые социальные преобразования – в этом случае все на несколько порядков усложняется, поскольку здесь речь идет о «деятельности над деятельностью»: предметом преобразования как деятельности оргуправленческой (деятельности-1) является другая – сложившаяся, укорененная система деятельности (деятельность-2).

В нашем случае речь идет о преобразовании системы московского образования. И предложенная выше фиксация предполагает, что *системно* мы должны разложить обе эти *деятельности*. В ходе этой работы и проявляется место конфликтов и работы с ними.

Теоретический анализ различных сторон деятельности управления и содержательной деятельности образования. Содержательное организационное управление.

Когда мы говорим об управлении, то, как правило, в этом термине сливаются разные деятельности - организация, руководство и управление [4].

Руководство – это передача сверху вниз целей, задач, способов и пр. При этом предполагается, что у исполнителя (подчиненного) собственных целей (в рамках данной деятельности) нет. А вот *управление* предполагает *самодвижение управляемого объекта*, а, следовательно, *наличие собственных целей у тех, кто включен в управляемую систему*. Это не означает, что управленец не выдвигает целей и ориентиров, но суть его работы как раз и состоит в такой соорганизации, чтобы, не ломая целевых установок подчиненных, сообразуясь с имманентными траекториями управляемых систем, двигаться к намеченной цели. Это, в частности, означает, что система, где есть управление – это многоцелевая система. А

организация – это создание определенного рода конструкторов, которые позволяют это движение обеспечить.

И в основе этих конструкторов лежит принцип системного представления, который не сводится к плоскостному представлению об элементах системы и связях между ними, а предполагает выделение «слоев»: процессы, функциональные структуры, структуры связей, организованность материала и материал. Но когда мы начинаем с помощью системных представлений анализировать социальные единицы деятельности, то в «одном и том же объекте» неизбежно выделяются несколько систем, т.е. мы приходим к использованию понятия *полисистемы*.

Например, «в одном объекте» (школе/образовательном комплексе) существуют и взаимодействуют: финансовая система, педагогическая система, система человеческих отношений, менеджеральные технологии, культурная среда, система безопасности и т.д. и т.п. А в процессе реорганизации все эти «слои», «системы», «взаимосвязи» и т.п. становятся потенциальными зонами конфликтов.

Таким образом, на уровне первого и грубого различия следует пока зафиксировать, что когда мы говорим об организационно-управленческой системе, необходимо зафиксировать не одну («чисто управленческую»), а две системы: управляющую и управляемую, поскольку первая без второй *не существует*. И здесь мы обозначаем еще один принцип – принцип «содержательного управления» – обеспечения содержательной идентичности и развития управляемой системы при управленческих реорганизациях. Но надо понимать, что каким бы ни было обоснование реорганизации (особенно, если это обоснование ограничивается только экономическими рычагами), нет никакого *однозначного соответствия* между содержательными задачами управляемой системы и технологическим управленческим обеспечением.

Поэтому в ситуации реорганизации/слияния различных образовательных субъектов для целей образования важно, чтобы при изменении управленческих технологий содержательные задачи не затерялись в суеде организационных трансформаций. В случае с образовательными комплексами, вопрос, следовательно, состоит в том, а что при этих реорганизациях происходит с образованием? Т.е. не просто с людьми, а с теми процессами и функциями, ради которых система образования в обществе существует? К примеру, возможно ли при таких условиях сохранить разнообразие образовательных траекторий, профессионализма педагогов, способных работать по специальным программам и т.д.? Ориентированы ли реорганизуемые учреждения преимущественно на улучшение функционирования самой управленческой системы, или реорганизация направлена на реализацию новых целей, поставленных перед управляемой системой?

В нашем исследовании предметом анализа стали именно психологические последствия конфликтных отношений в управляемой системе.

Соотношение «системы деятельности» и «ведомства» как социально-институциональной формы организации деятельности.

Преобразование образовательного ведомства коснулось не только педагогических систем, но и, к примеру, психологических центров. Специалистов этой реформируемой среды волнуют вопросы: Какие при этом ставятся цели? Как соотносятся менеджеральные преобразования с сохранением и развитием практической психологии в области детства? Не приведут ли происходящие реорганизации к разрушению профессии, которая стала оформляться у нас лишь в последние четверть века после ликвидации в середине 30-х годов? Какова новая система взаимоотношений Центров со школами (что нужно школам от Центров и ограничивается ли их роль только тем, чтобы обслуживать школы)? Как сохранить изначальную миссию Центров – развивать практическую психологию? Специалистов центров беспокоит, что их функции могут быть сведены только до сервильной функции, хотя Центры действительно должны заниматься практической деятельностью. К примеру, функционал сотрудников центров определяется «поголовьем детей», а не решаемыми проблемами. Так, например, время и профессиональное мастерство отданное работе со взрослыми – родителями, учителями – не засчитывается психологам как рабочее).

Предметом нашего исследования стали психологические феномены, выражающиеся в переживании проблемных и конфликтных ситуаций, которые явились следствием реорганизации образовательных учреждений Москвы.

Для выявления этих феноменов и разработки системы профилактики негативных последствий реорганизации была сформирована *модель исследования*, которая бы отвечала на ключевые вопросы, волнующие не только специалистов системы образования, родителей и учащихся, но и общественность в целом.

Для этого на первом этапе анализа существующей ситуации и построения модели исследования мы провели социологический опрос представителей заинтересованных сторон и экспертов в области образования по вопросам:

1) какие риски для учреждений образования и участников образовательных отношений сопутствуют процессу реорганизации, как выявить и предотвратить конфликты, обеспечить нормальную учебу школьникам и работу учителям (такая *охранительная* функция важна при любых организационных изменениях, поскольку они сами по себе являются дезорганизующим по отношению к прежней организации, стрессогенным и конфликтогенным фактором);

2) какие существуют возможности *развития образования* в этих условиях.

Опрос проводился как индивидуально, так и в формате фокус-групп, экспертных интервью. В опросе участвовали более 40 специалистов системы образования (школ, образовательных комплексов, ПМСС-Центров, системы управления образованием), родителей и учащихся.

На основании результатов соцопроса были сформулированы опросники, проведены индивидуальные и групповые полуструктурированные интервью с участниками образовательных отношений.

В следующем этапе исследования принимали участие представители всех категорий участников образовательных отношений: 250 учащихся (старших классов), 40 родителей, 78 педагогов и специалистов. Респонденты были представителями 7 школ, 3 образовательных комплексов, 6 ПМСС-Центров, находящихся на разных этапах реорганизации. Все исследовательские процедуры проходили анонимно, поэтому принадлежность к конкретным школам для части респондентов не фиксировалась.

Интервью со всеми участниками образовательных отношений строились на проблемно-сфокусированном подходе и были напрямую связаны с ситуацией реорганизации на этапах:

1. Принятия решения о присоединении к комплексу,
2. В процессе реорганизации.

Для каждой категории респондентов были разработаны интервью и анкеты с учетом этапности реорганизации (вопросы на прогноз и констатирующие), в которых нашли отражение основные проблемы, с которыми могут столкнуться или уже столкнулись учителя, родители, ученики в процессе реорганизации школ в образовательные комплексы. Все вопросы анкет (они же – вопросы интервью) были классифицированы по типам проблем, имеющим конфликтогенный характер. Среди них характерные для всех участников образовательных отношений проблема осведомленности/информированности о целях, процедурах и последствиях слияния школ, тревоги по поводу налаживания отношений с новыми людьми (коллегами, учениками, педагогами, родителями, руководством), смена места учебы. Для учителей проблемное поле оказалось самым обширным. Кроме перечисленного выше сюда вошли: неравномерное распределение нагрузки, ориентированное на то, какая школа является образующей, и чья администрация будет руководить комплексом. Сомнение в соответствии профессиональным эталонам, обострение конкуренции между учителями.

Мы получили сравнительные данные по двум группам педагогов – из школ перед началом объединения и из школ в процессе объединения. По пяти из 14 параметров установлены статистически значимые различия, по

двум – на уровне тенденции (критерий Манна-Уитни U, на уровне значимости $p < 0,05$).

До начала процесса реорганизации-слияния наиболее сильную тревогу учителя испытывали по поводу сохранения рабочих мест и возникновения конкуренции между учителями. Наименьшее сопротивление вызывали у них проблемы, связанные с взаимодействием с новой администрацией, родителями новых учеников и образованием нового учительского коллектива. Т.е. на вопросы построения коммуникаций, новых связей и общения, педагоги смотрят с оптимизмом и не предвидят трудностей.

Но вступление в реальность реорганизации дало по некоторым параметрам значительные изменения восприятия ситуации. Среди учителей в реорганизуемых школах более чем вдвое больше стало тех, кто отмечает проблемы отношений с новой администрацией (Рис. 1).

С неожиданными трудностями при создании единого учительского коллектива столкнулись в процессе объединения 85% учителей, тогда как до объединения тревоги по этому поводу испытывали всего 15%.

Опасения по поводу увеличения учебной нагрузки в процессе объединения выросли почти в два раза с 23 до 45%. Но наибольшим дестабилизирующим фактором стало обострение проблем конкуренции в педагогическом коллективе, с которой столкнулось 92% учителей (против 17% предполагавших это накануне слияния). И если накануне слияния школ к работе на конкурсной основе считали себя готовыми 80% учителей, то в процессе реорганизации таких оказалось всего 49%. В процессе перемен преподаватели вдвое уменьшили и надежды по поводу изменений заработной платы. При этом, учителя готовы и дальше продолжать свой труд, не ставя оплату труда на первое место (76 и 91%).

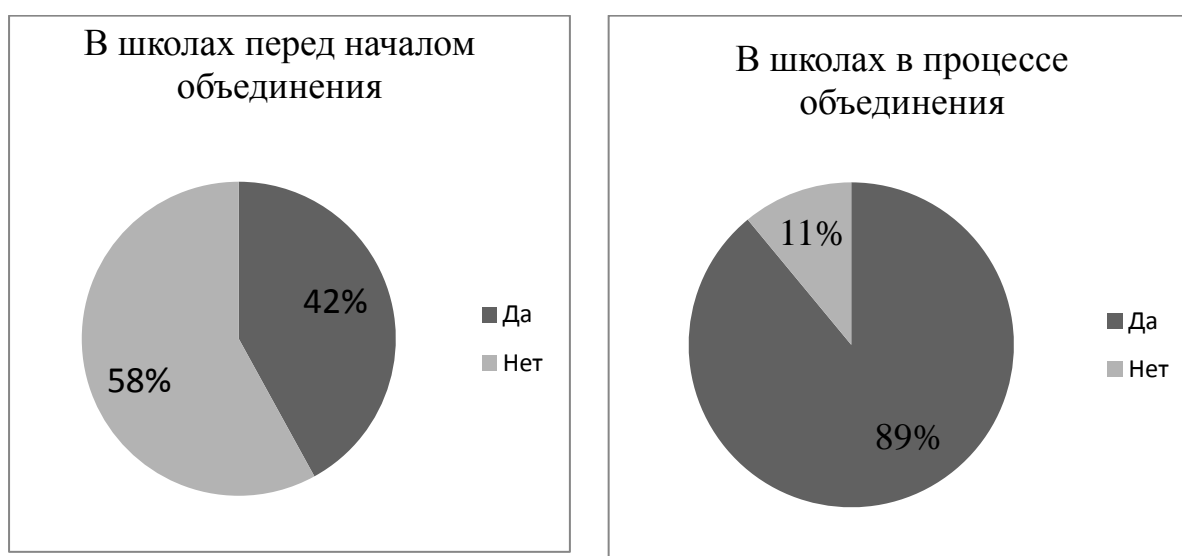


Рис. 1. Ответы на вопрос: Вызовет ли объединение школ сложности в налаживании отношений между учителями и администрацией?

Изменилось и отношение к сохранению классных коллективов. Если до начала объединения этот вопрос беспокоил половину учителей (56%), то в школе, где объединение идет полным ходом, проблема сохранения целостности классов вышла на первое место (100%). Не оправдались тревоги учителей по поводу сложностей взаимоотношений с новыми учениками и их родителями. Но у родителей и учащихся в реорганизованных школах процент недовольных различными сторонами школьной жизни оказался выше, чем в школах до реорганизации. Более остро проявляются недовольства в тех случаях, когда при слиянии в школах постепенно, а иногда и сразу ликвидируются специальные и углубленные программы, специфические для одного из субъектов интеграции (закрываются школы для девиантных детей, прекратилась программа «Школы здоровья», отменена программа углубленного изучения немецкого языка и т.п.).

Выводы по результатам исследования.

1. Для учителей, готовящихся к реорганизации школ, максимально проблемными являются вопросы, связанные с появлением конкуренции между учителями различных школ. Сложности они видят и в налаживании отношений с администрацией, а также создании нового учительского коллектива.

2. Создание новых классов из учеников различных школ может представлять собой особую проблему, которая коснется, прежде всего, детей. Поэтому учителя считают, что классы необходимо сохранить и продолжать курировать теми классными руководителями, которые были до объединения школ.

3. Учителя, работающие в уже созданном комплексе, отмечают, что формирование новых отношений с родителями не является проблемой и не вызывает сильного напряжения. Поэтому опасение учителей из школ, которые только интегрируются, не оправдываются.

4. Родители (присоединяемой школы), в большей степени обеспокоены решением вопроса формирования взаимоотношений с новыми учителями и сменой места и специфики учёбы их детей.

5. Учащиеся выделяют для себя как наиболее актуальные проблемы, связанные с налаживанием отношений с новыми учителями, формированием взаимоотношений с новыми учащимися.

6. Одной из наиболее конфликтных для участников образовательных отношений и для образования в целом ситуаций при реорганизации школ становится элиминирование разнообразия образовательных траекторий, в результате чего велика вероятность снижения или даже утраты уровня профессионализма педагогов, способных работать по специальным программам.

В исследуемых образовательных учреждениях и комплексах мы выявили проблемные для каждой категории участников образовательных

отношений ситуации, которые в процессе реорганизации дают высокую степень конфликтогенности и обостряют социальные риски. Большинство этих ситуаций являются результатом дезорганизующего воздействия слияния школ. Но в нашем случае разные модели взаимодействия субъектов интеграции дают разную степень напряженности и конфликтогенности.

В нашем исследовательском поле мы выделили несколько моделей взаимодействия субъектов реорганизации в составе образовательного комплекса: 1) сохранение автономности каждого субъекта с созданием общего внеучебного пространства и общих служб специалистов, 2) поглощение одним субъектом, как правило, более крупным, всех остальных, 3) сохранение автономности субъектов с общим формальным администрированием. Наибольшая выраженность негативных оценок различных сторон жизни наших респондентов обнаружена во второй модели – поглощении одним субъектом остальных. Наименьшая – в первой.

Снижение риска организационных и административных конфликтов на этапе слияния достигается через создание управленческой команды с выработкой общих принципов, задач, общего для всех субъектов пространства при сохранении особенностей и достижений каждого. Такова стратегия администрации СОШ № 2077 г. Москвы, чья интегративная работа началась с двухнедельного мозгового штурма, ставшего одновременно командообразующим и профилактическим фактором. Предварительное общее обсуждение имело результатом также проектирование процесса слияния на разных уровнях, в том числе на уровне специалистов (объединенная психологическая служба). Важным результатом такой работы стало также создание и продуманная программа действий таких новых институциональных форм, как управляющий совет, комиссия по урегулированию споров, школьная служба примирения. СОШ №2077 можно отнести к первому типу моделей реорганизации, который является наиболее продуктивным в плане предупреждения организационных конфликтов, хотя они так же как и все другие московские комплексы не смогли сохранить в своем составе школу для детей с отягощенным девиантным поведением. Но большое количество субъектов интеграции – 17 (из них 10 дошкольных учреждений и две школы с особыми коррекционными программами), побудило администрацию и управляющий совет выйти на новый уровень организационного управления – разработку стратегии развития комплекса на основе эффективного контракта и модели полисистемных связей между внутренними элементами системы, а также программы повышения медиативной компетентности всех участников образовательных отношений.

Наибольшее обострение конфликтной ситуации мы наблюдали в комплексе, где произошло поглощение маленькой языковой гимназии большой общеобразовательной школой. Изменения коснулись языковой подготовки детей, т.к. учебный план объединенной школы стал обязательен и для гимназии. Вместо двух иностранных языков, которые изучались со второго класса, по новому плану остался один язык, а второй стал факультативом. Эти изменения повлияли на нагрузку учителей английского языка и затронули интересы родителей. Многие учащиеся, особенно отличники, забрали документы и перешли в другие школы, считая, что уровень образования в школе резко снизится. Вместо усиления и вариативности школьной программы получили ее усреднение. Там же только благодаря активности родителей не прошел план перепрофилирования зданий, где помещение гимназии предназначалось для начальной школы, а далеко отстоящее здание головной школы – для средних и старших классов. Стоит отметить, что во всех случаях решения о предполагаемых изменениях принимались без предварительного анализа, прогнозирования последствий и обсуждения с участниками образовательных отношений. Что свидетельствует о низкой управленческой компетентности и отсутствии системного подхода руководства.

Проведенное исследование ситуации в образовательных учреждениях Москвы, находящихся в новой ситуации реорганизации в образовательные комплексы, выявило наличие принципиально нового типа конфликтов, связанных с кризисом управления субъектами интеграции. Это неизбежный процесс реакции на резкое изменение внутренних и внешних взаимодействий системы, при котором школы оказались перед непростой задачей – выработать новые правила функционирования новой системы – образовательного комплекса. И в этом процессе роль научно-исследовательских подходов заключается в создании условий и побуждении собственной творческой инициативы и управленческой компетенции администрации школ и всех субъектов образовательных отношений к поиску новых форм преодоления конфликтов на всех уровнях и этапах интеграции. С целью сопровождения этого процесса нами был разработан проект «Организация системы предупреждения и преодоления конфликтов и других социальных рисков в образовательных комплексах», нацеленный на создание на базе нескольких комплексов вариативных моделей управления конфликтами с учетом ресурсов и специфики интегрируемых субъектов.

Одним из наиболее продуктивных подходов как к решению проблем, связанных с реорганизацией учреждений образования (конфликты и социальные риски кризисного периода), так и характерных для него имманентно (девиантного и делинкветного поведения, школьного буллинга, школьной дезадаптации, стигматизации и исключения и пр.), –

является восстановительный подход. Поэтому в процесс разработки моделей управления конфликтами и социальными рисками в образовательных комплексах мы активно внедряем восстановительные технологии (школьные и территориальные службы примирения, восстановительные конференции, круги поддержки сообщества, челночную медиацию и пр.). Подобного рода работа, направленная на снижение риска конфликтов между педагогами, администрацией и специалистами в процессе реорганизации образовательных учреждений, дает также основу для организации системы профилактики конфликтов и правонарушений несовершеннолетних, а также минимизации негативных последствий в случае их возникновения [5].

Основным же условием снижения негативных последствий реорганизации мы, как и большинство опрошенных нами учителей и родителей, считаем сохранение разнообразия образовательных траекторий внутри образовательных комплексов и предоставление возможности выбора моделей управления с учетом ресурсов и специфики интегрируемых субъектов.

Библиографический список

1. Сайт «Образование в Москве» – URL: http://obrmos.ru/dop/news/dop_news_250_kom.html
2. Чернобай Е. Крупные образовательные комплексы столицы как новые возможности для достижения новых образовательных результатов. «УГ Москва», №07 от 12 февраля 2013 года
3. Сайт Православие и мир. <http://www.pravmir.ru/evgenij-yamburg-o-rezultatah-sliyanii-shkol/>
4. Щедровицкий Г.П. Организация. Руководство. Управление. В 2 кн. М., 2003
5. Максудов Р.Р. «Положение о школьной службе примирения». «Вестник восстановительной юстиции», выпуск 10, МОО «Центр «Судебно-правовая реформа». М., 2013

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ РИСКА

Щербаченко П. С.

кандидат экономических наук, кафедра корпоративного управления
Финансовый университет при Правительстве РФ (Москва, Россия)

В статье автор рассматривает особенности развития корпоративной социальной ответственности в России, ведется дискуссия о значении заинтересованных групп в управлении социально ответственным поведением. Автор выделяет следующие виды нефинансовых рисков: социально-трудовые, экологические, репутационные, риски правового регулирования, политические.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, стейкхолдеры, корпорация, нефинансовые риски, социально-трудовые риски, экологические риски, репутационные риски, риски правового регулирования, политические риски.

Social responsibility of business in the conditions of risk

Shcherbachenko P. S.

candidate economics science

Financial university at the Government Russian Federation,
(Moscow, Russia)

In article the author considers features of development of corporate social responsibility in Russia, discussion about value of the interested groups in management of socially responsible behavior is conducted. The author allocates the following types of non-financial risks: social and labor, ecological, reputation, risks of legal regulation, political.

Keywords: corporate social responsibility, stakeholders, corporation, non-financial risks, social and labor risks, environmental risks, reputation risks, risks of legal regulation, political risks.

В России развитие корпоративной социальной ответственности (КСО) проявляется наиболее активно в последнее десятилетие. Количество российских компаний, внедряющих в свою деятельность принципы КСО, сегодня постоянно растет.

Корпорация является открытой системой, активно взаимодействует с внешней и внутренней средой организации. Можно выделить факторы внутренней и внешней среды, влияющие на деятельность компании. К элементам внутренней среды относятся:

- Структура собственности, которая может оказывать влияние на систему корпоративной социальной ответственности (в условиях недостаточной защищенности прав собственности, может привести к повышению стимулов социально ответственной деятельности компании).
- Сложившаяся система корпоративного управления. В советах директоров различных компаний созданы и работают комитеты по КСО и этике бизнеса духе, которые контролируют и направляют действия менеджмента в сфере корпоративной социальной ответственности.
- Корпоративная стратегия и культура. Включение принципов корпоративной социальной ответственности в миссию, видение и корпоративную стратегию, свидетельствует о том, чтоб компания использовала элементы КСО во всех бизнес-процессах.

Корпорация неразрывно связаны с окружающим социумом, причем, являясь крупным субъектом экономики, не только оказывает влияние на жизнь контактирующих с ней людей, но и зависит от их отношения к ней. Следовательно, в своем социально ответственном поведении корпорация должна ориентироваться на интересы широкого круга общественных групп.

Многие собственники и менеджеры фирм осознают, что, помимо традиционных факторов, на уровень получаемой прибыли влияет и репутация их компаний в обществе. Для того чтобы предпринимательство было успешным, уже недостаточно только производить товары и услуги – необходимо стать частью общества, системно и грамотно выстраивать отношения менеджмента компании с деловым сообществом, акционерами, СМИ, органами государственной власти, потребителями, с различными общественными группами.

Большинство ученых сходятся во мнении о необходимости логического встраивания отношений со стейкхолдерами в теорию КСО. Важную роль в формировании данного направления сыграли работы М. Кларксона, по его мнению, «корпоративная социальная деятельность может быть эффективно проанализирована и оценена при помощи подхода, основанного на управлении отношений корпорации с ее заинтересованными сторонами» [1].

Различные заинтересованные стороны, с которыми ежедневно взаимодействует компания — работники, деловые партнеры и клиенты, жители территорий, где ведется деятельность, являются не только конечными «получателями» результатов деятельности компаний, но и играют определяющую роль в повышении их конкурентоспособности, создавая как материальные, так и нематериальные активы. Особую ценность в настоящее время приобретают именно нематериальные активы, представленные накопленными компанией знаниями и выстраиваемыми между компанией и стейкхолдерами отношениями.

По мнению Викса А. и Д. Гилберга, «корпорация образуется сетью взаимоотношений, в которые вплетаются работники, потребители, сообщества, другие предприятия и прочие группы, взаимодействия которых и определяют суть корпорации» [2, с. 95], поэтому понятие корпоративная социальная ответственность реализуется в тесной взаимосвязи с понятием “заинтересованные стороны”.

В рамках корпоративной социальной ответственности, по мнению Вуда Д., Джонса Р. и др. исследователей [2, с. 134], заинтересованные группы выполняют три роли:

- являются источником ожиданий, определяющих деятельность компании;
- оценивают соответствие результатов корпоративного поведения компании своим ожиданиям;
- являются «адресатами корпоративных действий».

Интересы стейкхолдеров многочисленны и противоречивы, таким образом, одновременная постановка задачи максимизации по всем направлениям невозможна. Для обеспечения нормального функционирования и устойчивого развития корпорации должно быть

достигнуто согласование интересов ключевых участников корпоративных отношений. В реальности компании выстраивают деятельность, делая акцент на наиболее значимых для их бизнеса стейкхолдерах, и от этого строят баланс направлений по КСО например, ведущий стейкхолдер British American Tobacco, — потребители, ОАО "РЖД" считает ведущим стейкхолдером – своих работников.

В рамках концепции КСО долгое время ведется дискуссия о значении заинтересованных групп в управлении социально ответственным поведением.

Корпорация в своем взаимодействии неразрывно связана со стейкхолдерами. По мнению Бредли Гугинса, стейкхолдеры – группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит. Стейкхолдеры классифицируются на две группы внутренние и внешние. Взаимодействие корпорации со стейкхолдерами представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Взаимодействия со стейкхолдерами

Ожидания корпорации от стейкхолдеров	Требования стейкхолдеров к корпорации	Стейкхолдеры
Формирование акционерного капитала	Увеличение размера дивидендов, рост стоимости акций, повышение стоимости компании	Акционеры
Создание благоприятного инвестиционного климата, низкая ставка налога, отсутствие преград для доступа к природным ресурсам	Соответствие деятельности корпораций требованиям законодательства РФ, обеспечение занятости населения, вклад в экономический рост и бюджеты регионов присутствия	Государство
Расширение рынка сбыта, повышение лояльности покупателей к торговой марке	Удовлетворение спроса широким ассортиментом качественных товаров и услуг по приемлемым ценам, соответствие товаров и услуг ГОСТам	Потребители
Наличие высококвалифицированных специалистов	Создание рабочих мест, поддержка местной общественной жизни и забота об окружающей среде	Население регионов присутствия
Участие в реализации социальных программ и продвижение корпорации в регионах присутствия	Социальная поддержка и вложение корпораций в здоровье персонала, поддержка местной общественной деятельности в проведении социально-значимых акций	Некоммерческие организации, профсоюзы
Исполнение должностных обязанностей в срок и полном объеме,	Своевременная оплата труда, создание благоприятных условий труда и отдыха, обеспечение	Сотрудники

вовлеченность сотрудников в процесс становления и развития корпорации	безопасности рабочего места, наличие льгот и скидок на производимые товары и услуги, возможности продвижения по службе	
Осуществление поставок качественных товаров и услуг в срок по приемлемым ценам	Стабильность заказов, оплата в срок и по условиям договора, послепродажное обслуживание	Поставщики и деловые партнеры
Доступность финансовых ресурсов, долгосрочность предоставления денежных средств	Соотношение уровня риска с уровнем доходности на приемлемом уровне, сбалансированность их инвестиционного портфеля	Инвесторы, кредиторы

Одна из составляющих концепции корпоративной социальной ответственности – снижение бизнес-рисков, а именно нефинансовых, которые существуют во взаимоотношениях компании и общества.

Некоторые сравнивают корпоративную социальную ответственность со страховой политикой, которая защищает корпорации от неожиданностей и проблем в дальнейшем. В настоящий момент время и ресурсы, затрачиваемые на изменения в ключевых бизнес-процессах, обходятся в целом состояние.

Осуществления взаимодействия со стейкхолдерами основывается на минимизации нефинансовых рисков. Выделяют следующие виды нефинансовых рисков:

- Социально-трудовые риски – снижение эффективности бизнеса в результате оттока квалифицированного персонала, а также нарастания социальной напряженности в регионах присутствия компании вследствие непопулярных решений в отношении персонала и объектов социальной инфраструктуры.

- Экологические риски – негативные последствия для бизнеса (вплоть до прекращения деятельности) вследствие нанесения вреда окружающей среде, создания угрозы жизни и здоровью населения.

- Репутационные риски – снижение доходов вследствие негативного общественного мнения и снижения доверия к компании.

- Риски корпоративного управления – угроза снижения стоимости компании в результате низкого качества работы органов управления, отсутствия четких процедур взаимоотношений акционеров и менеджмента, прозрачности в раскрытии информации.

- Риски правового регулирования (изменения законодательства) – изменение требований к ведению хозяйственной деятельности по широкому спектру вопросов: от лицензирования и налогообложения до взаимоотношений работодателя и работника и нормативов по воздействиям на окружающую среду.

- Политические риски – совокупность политических, административных, национальных событий, способных повлечь за собой финансовые и иные потери компании.

Учет и минимизация всех нефинансовых рисков – основная роль стейкхолдеров во взаимодействии с корпорацией. Сегодня ответственное поведение корпораций, на наш взгляд является лучшим способом для победы в международной конкуренции. Таким образом, ответственное поведение играет роль “катализатора развития” той или иной организации. В борьбе за различные ресурсы (административные, природные, человеческие и прочие) или для урегулирования конкурентных взаимоотношений компании должны использовать различные типы социальных программ. В свою очередь, небольшие компании перенимают опыт лидеров и расширяют свою ответственность в рамках своих возможностей.

Таким образом, сегодня ответственная практика для компаний не только важна, но и необходима, в том числе и для снижения нефинансовых рисков.

Библиографический список

1. Clarkson M. A. Stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance // Academy of Management Review, 1995.
2. Благоев Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Высшая школа менеджмента СПбГУ. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010.

СОДЕРЖАНИЕ

Приветственное слово ректора Саратовского государственного университета им. Н.Г.Чернышевского, доктора географических наук, профессора А.Н.Чумаченко	7
Приветственное слово Президента Саратовского государственного университета им. Н.Г.Чернышевского, доктора физико-математических наук, профессора Л.Ю.Коссовича	11
Приветственное слово декана факультета психологии Саратовского государственного университета им. Н.Г.Чернышевского, доктора психологических наук, профессора Л.Н. Аксеновской	15
Приветственное слово декана Колледжа естественных наук Университета Штата Колорадо Дж.Нергер	19
<i>Аксеновская Л.Н.</i> Использование ордерной технологии изменения организационной культуры для работы с этическими смыслами организации	21
<i>Aksenovskaya L.N.</i> Employing Order Technology of Organizational Culture Change for Work with Ethical Meanings of an Organization	24
<i>Асланова Д.Т.</i> Когнитивные стратегии формирования этнопсихологической компетентности личности будущего профессионала	27
<i>Батаева Б.С.</i> Гендерные аспекты принятия решений в руководстве компании	35
<i>Белых Т.В.</i> Когнитивный менеджмент: сходства и различия в восприятии картины мира у сотрудников с разным уровнем интернальности в области производственных отношений	43
<i>Вавилина А. В.</i> Влияние социально-экономических факторов на деструктивное поведение человека	49
<i>Волков А.А.</i> Проблема влияния профессиональной деятельности на личностные особенности сотрудников полиции	57
<i>Глухова О.Е.</i> Прогностическое моделирование психологических явлений: атомистический подход	62
<i>Голубниченко М. В.</i> Психологические аспекты профессии бухгалтера	65
<i>Golubnichenko M. V.</i> Psychological aspects of the profession of the Accountant	70
Деливчарова Р.Ю., Андриянова Е.А., Засыпкина Е.В. Синдром эмоционального выгорания и конфликтность как факторы	

развития профессиональной деформации личности	74
<i>Дорофеева Л. И.</i> Особенности взаимодействий «предприятие – личность» и «предприятие – среда» в экономическом поведении предприятия в условиях неопределённости	81
<i>Dorofeyeva L. I.</i> Features of interactions "the enterprise – the personality" and "the enterprise – environment" in economic behavior of the enterprise in the conditions of uncertainty	89
<i>Дорошин И.А.</i> Проектирование социально-психологической модели формирования медиакультуры в организации	95
<i>Дрожжина Н.Б.</i> Психосемантический анализ изучения экономического сознания подростков	101
<i>Енин В.В.</i> Психологические стратегии монетарного поведения в современной России	104
<i>Железовская Г.И., Скорикова О.В.</i> Принятие управленческих решений: методологический анализ	111
<i>Жижина М. В.</i> Основные миссии персонального имиджа	116
<i>Захарова Н.В.</i> Психологический анализ ситуации дачи взятки	120
<i>Kiselev K.A.</i> Can job insecurity lead to crime?	124
<i>Кучмистов К.А., Сергеев А.А.</i> Исследование взаимосвязи ценностных ориентаций личности и предрасположенности к психологическому воздействию со стороны новых религиозных организаций	128
<i>Kuchmistov K.A., Sergeev A.A.</i> The study of the interconnection of personality's values and predisposition to psychological impact from new religious organizations	132
<i>Леванова Л. Н.</i> Теория и практика применения медиации при разрешении корпоративных конфликтов в России	135
<i>Майрамян А.М.</i> Выраженность самооффективности личности в коллективе – интегративный подход	142
<i>Максимов В.А.</i> Экономическое поведение и мотивация: когнитивный подход	147
<i>Манахова И.В.</i> Поведенческая экономика: психологическая природа экономического поведения	153
<i>Manakhova I. V.</i> Behavioral economy: psychological nature of economic behavior	157
<i>Назаренко Т.И.</i> К вопросу изучения особенностей профессиональной мотивации у студентов педагогического колледжа	161
<i>Огурцова Е.В.</i> Функциональные особенности экономического поведения в условиях риска и неопределенности	164
<i>Понукалин А.А.</i> Организационный потенциал современного общества	171
<i>Понукалин А.А.</i> Организационный потенциал социальной психологии управления	178

<i>Понукалина О.В.</i> Развитие креативности персонала современной организации: возможности, методы, противоречия	185
<i>Порезанова Е. В.</i> Особенности социально-ответственного поведения экономических агентов в современной России	190
<i>Порезанова Е.В., Мартыненко А.А.</i> Трудности и риски внедрения корпоративной социальной ответственности в России	196
<i>Рягузова Е.В.</i> Репутация личности как ее моральная карьера	201
<i>Сарычева А.В.</i> Риски возникновения профессиональной деформации у сотрудников уголовно-исполнительной системы (теоретический анализ)	207
<i>Сергеев А.А.</i> Исследование когнитивных стилей личности, предрасположенной к воздействию слухов	211
<i>Sergeev A.A.</i> The study of personality's cognitive style predisposed to hearing effects	216
<i>Фахрудинова Э.Р.</i> Этико-философская система конфуцианства как современная антропоцентрическая модель управления	220
<i>Fakhrudinova E. R.</i> Ethic and philosophical system of Confucianism as modern anthropocentric model of management	225
<i>Федоров П.М.</i> Социальные сети и Интернет в реализации междисциплинарного подхода к подготовке специалистов по управлению персоналом: социокультурный аспект	229
<i>Федорова А.В.</i> Организационные риски и зонирование современных организаций	236
<i>Челнокова О.Ю.</i> Экономическое поведение субъектов системы университет-бизнес-государство в условиях инновационного развития регионов	243
<i>Черняева Т.И., Паничкина Г.Г., Герасимова Е.Ю.</i> Профессиональные и личностные и компетенции в практиках управления риском	247
<i>Чиркина Р.В., Карнозова Л.М., Аникина В.Г.</i> Анализ ситуации в системе управления конфликтами и социальными рисками в образовательных комплексах Москвы, находящихся на разных этапах реорганизации	254
<i>Щербаченко П. С.</i> Социальная ответственность бизнеса в условиях риска	265

Факультет психологии выражает благодарность за содействие и помощь в проведении V Международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски»:

ректорату Саратовского государственного университета имени Н.Г.Чернышевского в лице

ректора СГУ – профессора А.Н. Чумаченко,
президента СГУ – профессора Л.Ю. Коссовича,
проректора СГУ – профессора А. В. Стальмахова,
проректора СГУ – профессора Е.Г. Елиной;

управлению международного сотрудничества и интернационализации СГУ в лице руководителя управления Д.Н. Конакова;

студенческому клубу СГУ в лице директора клуба М.А. Пинхасика;

киностудии СГУ в лице директора киностудии И.В. Прозоровой;

экономическому факультету СГУ в лице декана факультета О.С. Балаш;

фотографу СГУ Г.Н. Савкину;

партнерам – организациям, входящим в состав Ассоциации работодателей выпускников факультета психологии СГУ:

концерну «Дубки» в лице председателя Совета директоров И.Д. Ефремова;

корпорации «Торговый Дом Самсоновых» в лице генерального директора З.М. Самсоновой и исполнительного директора М.В. Самсонова.

Научное издание

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ЛЮДИ И РИСКИ»

Сборник материалов
V международной
научно-практической конференции

ЧАСТЬ 1

Под редакцией
профессора Л.Н. Аксеновской и профессора Е.В. Рягузовой

Подписано в печать 21.08.2015. Формат 60x84 1/16
Условных тиражных л.17. Тираж 100 экземпляров

Отпечатано в типографии ООО «Дельта»
410004, г. Саратов, ул. Чернышевского, 60/62, оф.520,
т. (8452)74-29-47