

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Государственное образовательное учреждение
Высшего профессионального образования
«ДОНЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»**

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ПСИХОЛОГИИ



**Материалы
VI Международной научно-практической конференции**

**«СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА»**

4 декабря 2015

г. Донецк

УДК 316:658
ББК С 524+ У 291.21
С 69

Социально-гуманитарные проблемы менеджмента: материалы VI международной науч.-практ. конф. 4 декабря 2015 г., г. Донецк, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления». – Донецк: ДонГУУ, 2016. – 420 с.

Редакционный совет:

Костровец Лариса Борисовна – и.о. ректора ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», доктор экономических наук, доцент

Дорофиев Вячеслав Владимирович – проректор по научной работе ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», доктор экономических наук, профессор

Сабирзянова Инна Викторовна – заведующий кафедрой философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», кандидат философских наук, доцент

Редакционная коллегия:

Братковский Мирон Леонидович – доктор наук по госуправлению, профессор кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

Гаврилова Елена Васильевна – старший преподаватель кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

Коноваленко Наталья Васильевна – кандидат философских наук, доцент кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

Огородник Виктор Иосифович – кандидат философских наук, доцент кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

Филиппов Александр Иванович – кандидат педагогических наук, доцент кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

Чугрина Оксана Романовна – кандидат исторических наук, доцент кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

Шатохина Наталья Петровна – кандидат философских наук, ст. преподаватель кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

Микк Елена Юрьевна – преподаватель кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

В сборнике представлены материалы VI Международной научно-практической конференции «Социально-гуманитарные проблемы менеджмента». Сборник предназначен для ученых, преподавателей высшей школы, аспирантов, магистров, специалистов в области управления.

The collection contains the materials of VI International Scientific Conference «Social and Humanitarian Problems of Management». The collection is intended for researchers, teachers of high school, graduates, masters and managers.

У збірнику представлені матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту». Збірник призначений для науковців, викладачів вищої школи, аспірантів, магістрів, фахівців у галузі управління.

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а
Телефон: (062) 312-58-26, (062) 305-42-59

© ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Секция 1.

Философские и культурно-исторические проблемы менеджмента

Брысина Т.Н.	Статус экономической науки в условиях кризиса техногенной цивилизации.....	8
Братковский М.Л.	Власть как социальное явление.....	11
Осипов Ю.М.	Мониторинг управления.....	15
Сабирзянова И.В.	Аксиологические основания менеджмента.....	17
Коноваленко Н.В.	Социальный диалог как коммуникативная модель общественного взаимодействия: социально-философский контекст.....	25
Лимаренко Н.В., Сабирзянова И.В.	Социально-философский анализ феномена благотворительности.....	34
Чугрина О.Р.	Етнонаціональні взаємини: теоретико-методологічний вимір.....	43
Аммаева А.М.	Интуиция как форма познания и ее роль в принятии управленческих решений.....	51
Коноваленко Н.В.	Personal human potential in the system of management.....	60
Sabirzyanova I., Schirskaja A.	Реализация основных принципов философии управления в деятельности современного лидера молодежного движения.....	62
Sabirzyanova I., Kriklya S.	Socially-philosophical analysis of effective management.....	65
Илькив В.В.	Философские основания информационной безопасности управления проектами.....	69
Mescherskaya E.	Constructive conflict in the sistem of corporate values of the organization.....	72
Чугрина О.Р., Киселева А.С.	Аксиологические аспекты современного социального управления.....	74
Юрова С.А.	Информационное обеспечение эффективного управления.....	81

Секция 2.

Духовно-нравственные, этические и правовые аспекты управления

Анисимов Н.А.	Проблема нравственно-этических отношений «управляющих» и «управляемых» в публицистическом наследии Никколо Макиавелли.....	85
Поправко А.К., Поправко А.А.	Западная демократия как образец манипуляции сознанием в современном государстве.....	89
Сабирзянова И.В., Панченко А.Д.	Доверие как инструмент управления: внутриорганизационный аспект.....	92

Емелева Л.Ф.	Гуманизация образования и ее значение для профессиональной деятельности специалистов в сфере управления: социально-философский аспект.....	100
Садовская Н.Н.	Язык как отражение духовных ценностей.....	103
Шатохина Н.П.	Свобода воли как духовно-нравственная детерминанта управления.....	107
Бацокина О.Г., Любчак Е.А.	Роль этики в формировании имиджа современного руководителя.....	114
Глыбышина Д.В., Мамедова Э.В.	Международный деловой этикет: особенности делового взаимодействия с зарубежными партнерами.....	117
Клименко Ф.С.	Имиджевые технологии в управлении персоналом.....	123
Кошечкина К.А.	Этические аспекты рекламной деятельности.....	125
Silkina N., Dubrovskaya N.	Psychological characteristics of effective management in modern conditions	128
Бутович И.Е.	Язык как отражение этнокультурных ценностей..	138
Петряева Н.А.	Основные принципы и модели реализации социальной политики государства.....	143
Потапова Е.А.	Личность как субъект общественных отношений.....	146
Соловьева А.Д.	Стейкхолдер-менеджмент как инструмент повышения эффективности управления организацией.....	151

Секция 3.

Психологические особенности эффективного управления в современных условиях

Андреева И.А.	Базисные подходы к повышению эффективности управления современными организациями.....	155
Гаврилова Е.В.	Особенности эмоциональной саморегуляции у будущих менеджеров в зависимости от коммуникативной компетентности.....	158
Новикова Е.В.	Развитие творческого мышления личности управленца в условиях современных вызовов.....	167
Таранова О.А.	Способность руководителя к предвидению конфликтных ситуаций в коллективе как фактор эффективной работы производства.....	179
Скляренко О.Н.	Психологическое исследование структуры самоотношения личности персонала организаций экстремального профиля.....	182
Аванесян Э.А.	Роль мотивации в управленческой деятельности..	185
Баклицкая Е.Г.	Конфликты и пути их преодоления в организации.....	189

Батура А.Е.	Психологические особенности успешной женщины-руководителя.....	192
Абдулова Р.А.	Психологический портрет эффективного менеджера в современных условиях.....	195
Гаврилова Е.В., Смирнова А.А.	Стрессоустойчивость как профессионально важное качество руководителя в условиях современных вызовов.....	198
Sabirzyanova I., Kruchinina V. Гранюкова К.С.	Psychological characteristics of effective manager... Стиль руководства и его влияние на эффективность управления.....	207 210
Данилишина В.А.	Психологический портрет эффективного руководителя в современных условиях.....	214
Кандеева А.Р. Ковранкова Е.А.	Психологический комфорт на рабочем месте..... Психологические особенности женщины-руководителя.....	218 221
Куликовская Е.А.	Особенности развития морального сознания в подростковом возрасте.....	224
Кухтина А.К.	Психологические особенности влияния руководителя на подчиненных.....	228
Перельмутова Е.М.	Роль лидера в формировании корпоративной культуры организации.....	232
Соловьева Е.С.	Социально-психологический портрет современного менеджера	235
Сувалко Л.Л.	Нематериальная мотивация персонала в условиях кризиса.....	239
Сычавина Т.С.	Психологические аспекты эффективного управления логистическим персоналом.....	242
Яковлев А.А.	Психологические критерии эффективного руководителя.....	245
Челышева Е.А.	Эффективное общение как средство управления персоналом.....	249
Шульга А.А.	Психологические методы и особенности управления коллективом как основа становления успешного предприятия.....	252

Секция 4.

Роль науки, религии и общества

в формировании личности современного менеджера

Ташлинская Е.Ш.	Университетское образование: социокультурный статус в эпоху кризиса техногенной цивилизации.....	255
Перькова Е.А.	Современные проблемы управления персоналом сферы жилищно-коммунального хозяйства.....	259

Козлов В.С.	Исследование механизмов управления.....	262
Омельченко А.А.	Роль религии в сфере государственного управления.....	265
Алферова А.С.	Формирование коммуникативной компетентности магистров в системе высшего профессионального образования.....	268
Зверева К.В.	Исследование внутренней и внешней мотивации учения студентов направления подготовки «Социология».....	278
Охроменко Д.И.	Кросс-культурные особенности менеджмента ВЭД.....	282
Сабирзянова В.В.	Этнонациональная составляющая современного общественного развития	291
Разоренова М.И.	Формирование творческой самореализации магистров как будущих педагогов.....	295
Семина С.С.	Социально-гуманитарные технологии управленческой деятельности.....	305
Козина Н.Ю.	Развитие внутренней торговли в условиях современных вызовов.....	308
Филипюк А.О.	Эффективность коммуникаций в сети Интернет как составляющая развития современной молодежи.....	311
Ярмолюк Ю.Н.	Роль религии в формировании личности современного менеджера.....	313

Секция 5.

Управление образовательными процессами в условиях современных вызовов и трансформаций

Колесникова Г.И.	Повышение качества образования: идеальная модель стимулирования.....	320
Журавлева О.И.	Интерактивные методы и технологии в системе современной высшей школы.....	325
Коваленко В.П.	Ценностный потенциал управления образовательными процессами в условиях современных социальных трансформаций.....	335
Богданов А.В.	Использование мультимедийных средств обучения в учебном процессе.....	339
Васильев А.А.	Использование рейтинговой системы в современном образовательном процессе.....	345
Гильмутдинова Н.А.	Образование как управление информационно-коммуникационными процессами.....	358
Усова О.О.	Формирование и совершенствование культуры профессионального общения студентов-менеджеров в условиях современных вызовов и трансформаций с помощью тренинга.....	362

Абрамов В.Н., Ильчишин О.В.	Проблемы развития последипломного педагогического образования в профессиональной школе Донецкой Республики..	372
Огородник В.Й., Огородник І.С.	Концептуальні засади підвищення професійної компетентності викладачів вищої школи.....	376
Филиппов А.И.	Управление качеством подготовки студентов в системе высшего профессионального образования.....	385
Шестаков В.И., Шестакова Д.В.	Личностный аспект менеджмента в системе образования в условиях чрезвычайных ситуаций.....	395
Егупова А.А.	Место психологии в системе университетской подготовки эффективных менеджеров.....	399
Шкурский С.В.	Дистанционное обучение как результат развития новых возможностей информационных технологий и сети Интернет.....	408
Резолюция VI Международной научно-практической конференции «Социально-гуманитарные проблемы менеджмента».....		412
Информация об авторах.....		414



СЕКЦИЯ 1
ФИЛОСОФСКИЕ И КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

УДК 101.1:11

БРЫСИНА Татьяна Николаевна

СТАТУС ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА
ТЕХНОГЕННОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ

Последние десятилетия показывают значительный рост интереса к проблемам философии – науки вообще и социально-экономическим наукам в частности. Это, несомненно, свидетельствует о глубинных метаморфозах не только в сфере теоретического познания, но и о фундаментальных преобразованиях современной цивилизации, фиксируемых одним из важнейших ее институтов – образованием.

Положение о том, что нынешняя форма социальной жизни – техногенная цивилизация – имеет одним из своих оснований науку, представляющую ее доминантную ценность, является одним из важнейших в философско-социальной мысли. Оно же задает контекст исследования многих проблем в области философии и истории науки, ключевой из которых является проблема научного статуса социального, в том числе экономического знания.

Нельзя сказать, что экономическая наука до настоящего времени оказывалась вне поля зрения философов и историков науки. Достаточно рано, в начале своего оформления как самостоятельной области знания во второй половине XVIII века она становится объектом рефлексии исследователей, тематизирующих этот специфический объект: причины появления экономической науки, ее структура, механизмы и траектория развития, роль в обществе. Однако уже в тот период не существовало единой парадигмы, дающей ответы на поставленные вопросы. Не вдаваясь в конкретику, можно выделить две основные школы (парадигмы) – историческую и логико-эпистемологическую, которые в начале XX века трансформировались в экстерналистскую и интерналистскую установки объяснения динамики научного знания.

Однако, будучи важнейшими, указанные установки отнюдь не исчерпывают все многообразие философско-научных и историко-научных тем и направлений. Все более активным становится социологическое направление, которое включает в сферу своего анализа новый круг проблем, таких как социальный статус экономической науки, ее влияние на динамику общественной жизни, властные функции экономических концепций, связь с политической сферой и деятельностью, характер взаимоотношений внутри ученого сообщества, особенности отношений экспертного знания и знания обыденного и ряд других проблем.

Преимущество такого подхода несомненно, поскольку он рисует панорамную картину экономического знания, дает возможность включить в нее



большее число факторов как научно-экономического, так и внеэкономического и внеэкономического характера.

Однако невозможно не учитывать и другой мощный источник, стимулирующий интерес к философско-научной проблематике – это процессы дифференциации самого научного знания и его социальной институционализации, то есть дисциплинаризации. Всё усиливаясь, эти процессы имеют далеко неоднозначные последствия для самого экономического познания и знания. Не остается вне действия этих процессов и институт образования, который в современном обществе есть обратная сторона науки.

Менеджмент является результатом процесса дисциплинаризации экономического знания. Как научная дисциплина, структурная единица экономического знания, она презентует гносеологические, онтологические и социально-исторические формы организации, репродукции и функционирования научного знания в целом. Однако в реальных условиях социальной жизни, доминирования принципов «общества потребления», где бал правят совсем иные ценности, чем было заявлено на этапе формирования техногенной цивилизации, дисциплинаризация приводит не только к углублению в конкретные проблемы познания экономической сферы. Ее главным результатом, чрезвычайно опасным для науки, является разрушение целостности знания, следовательно, и целостности действий на его основе. Тем самым качество управление многосложными открытыми системами (экономическими объектами) ставится под вопрос. Эффективность деятельности экономических образований в современных условиях, характеризующихся высокой степенью неопределенности, усиливающейся ростом неравновесности в социальной системе в целом, может определяться динамичностью преобразований, которая обеспечивает переход на более высокий (сложный) уровень организации данного образования при наименьших потерях материальных, финансовых и других ресурсов.

Несомненно, роль менеджмента в этом огромна, но эффективность самого менеджмента в первую очередь зависит от уровня образования и профессионализма его агентов. При усилении специализации в высшей школе акцент в подготовке менеджеров делается, прежде всего, на прикладную область знания, что приводит к вымыванию фундаментальных как общегуманитарных, так и теоретико-методологических экономических знаний. Однако именно фундаментальные знания являются тем мультипликатором специально-профессиональной (знание прикладных инструментов управления) и узкоконкретной (знания процессов функционирования и возникающих в связи с этим проблем на определенном предприятии) подготовки, который обеспечивает целостное системное видение внешней среды, места в ней данного предприятия, тенденций развития его внутреннего потенциала, а также проблемных узлов и возможных вариантов их разрешения. Это расхождение между содержанием образования и вызова современной экономической жизни



есть «первый звонок» наступающего кризиса ценностей западной цивилизации, следовательно, и ее основ.

«Второй звонок» – это критика рациональности как модели общественного устройства. Поясню. Экономическая наука (как и естествознание) формируется в Новое время как способ рационализации мира, который в научном знании предстает как законосообразный, организованный в определенную систему, релевантный природе разума, потому и познаваемый. Науки представляют мир в разных картинах – естественнонаучной или соционаучной. Развивая метафору «картина мира», можно сказать, что мир в картинах естественных наук и общественных (в том числе экономической) различается по цвету, сюжету, но не по композиции и действующим лицам. Во всех картинах действуют индивиды (*лат. Individuum – неделимый, отдельный*). Только имена у них различны: природные индивиды – это объекты, социальные индивиды – это субъекты. И связи между ними одинаковые – причинно-следственные. Отсюда и складывается убеждение в наличии познаваемых законов, управляющих индивидами и их композициями. Экономическая наука, точно так же, как и естествознание, призвана эти законы выявить, и обозначить возможные композиционные отношения (функциональные, генетические и т.п.). Знание законов есть условие правильных действий с объектами или субъектами.

Таким образом, рационализация социального мира есть основание рационального действия, но при одном существенном допущении – отождествлении, а точнее редукции мира к его картине. На протяжении почти трех столетий ни философы, ни тем более ученые-экономисты данное допущение не эксплицировали, то есть не осмыслили различие между общественным устройством и его видением в науке. Отсюда оперирование с экономическими субъектами (агентами, актёрами) мыслилось как действие людей или воздействия на людей. Поэтому экономическая наука оказалась и продолжает оставаться ангажированной властью. Появившись в период складывания буржуазного типа экономической жизни, она реализует принципы либерализма и демократизма, обеспечивая эти практики символически. В этом и состоит роль экономической области научного знания в формировании и функционировании техногенной цивилизации.

Однако в двадцатом веке, пережившем череду революций, войн, экономических кризисов, идея рационального устройства социального мира оказалась под большим вопросом. Двадцать первый век демонстрирует все новые аргументы против нее. И совершенно неслучайно именно в современности обострился интерес к научному статусу социальных наук, то есть их способности и возможности постичь законы социального мира. Более того, все яснее высказываются сомнения в наличии таких законов. Тогда чем и как управлять?

Именно сомнение, а затем и отрицание возможности *научного* социального и экономического знания оказываются симптомом раскола в самом основании техногенной цивилизации. Оказалась, что грандиозный проект переустройства социального мира, получавший различные идеологические



обоснования, оказывается несостоятельным в силу непрочности его фундамента. Это открытие, сделанное во второй половине двадцатого века, незамедлительно отразилось в образовании. Изменения в его структуре, смена приоритетов, вызванные многими обстоятельствами, вовсе не являются злым умыслом некомпетентных менеджеров от науки и образования (хотя наличие таковых отрицать нельзя), либо происками внешних сил.

Нет, это проявление сдвигов в фундаменте техногенной цивилизации, осознание которых дело философов и ученых, как и поиск возможных средств нейтрализации, а может быть и усиления происходящих процессов. Использование для этого только узкопрофессионального знания неэффективно, точно так же как и опора на исторически изжившие себя фундаментальные теоретико-методологические концепции. Это абсолютно правомерно и для менеджмента. Доминирование методов управленческой деятельности, где на первый план выходит поиск эффективных воздействий управляющего на объект в локальных пространствах – это даже не вчерашний день. Современный менеджмент в качестве основы своей деятельности должен избирать принципы самоорганизации открытых систем. Однако процессы, происходящие в отечественной экономической образовании, идут в противоположном направлении, что еще раз подтверждает глубочайший кризис современного российского общества.

УДК 32:316

БРАТКОВСКИЙ Мирон Леонидович

ВЛАСТЬ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ

Все годы независимости наше общество пребывает в стадии трансформации и бесконечных реформ.

Оглядываясь назад, к началу реформ, или устремляя взоры вперед в ожидании глобальных пертурбаций и кардинальной «перетруски, усушки, перестановки» вертикали чиновничьего аппарата, невольно вспоминаем слова «не дай вам Бог жить в эпоху перемен».

Какую оценку реформам и деятельности власти должно дать общество, если граждане не ощутили положительного результата? Этот вопрос сегодня архи важен, особенно на фоне событий, происходящих в странах Северной Африки, где не оправдавшиеся надежды народа вылились в массовые протесты в Тунисе, Египте, Йемене, Алжире, Сирии: не исключением является и Украина. Властьдержащие низвергаются теми, кому власть обязана служить, но на деле не служит. И сомнения нет в том, что именно безответственная власть в большей степени виновата в низком уровне развития большинства стран, безработице и высоких ценах на продукты, что недавним временем и всколыхнуло многие страны.

Совершенно логично возникает вопрос: как оценивать власть, чтобы заранее определить, справится ли она со своими предвыборными обещаниями и способна ли она вообще претендовать на политическое лидерство в обществе?



Члены общества вправе ожидать от власти эффективного и ответственного управления, а от армии госслужащих – профессионального подхода к реформам и четкого исполнения политических решений, если они, конечно, созидательны и прогрессивны. Именно от уровня подготовленности государственного аппарата, его практического опыта, компетентности, профессиональной готовности к решению не только текущих, но и комплексных стратегических задач, реализуемых системой государственного управления, напрямую зависит развитие страны и благополучие ее граждан.

Власть – одно из ключевых, наиболее масштабных, многогранных и определяющих явлений в жизни общества.

Всякое общество предполагает властное руководство им. Оно нуждается во власти как необходимом условии функционирования социальной системы, регуляторе общественной жизни людей, их поведения и взаимодействия в сфере общих интересов. Для общества власть является функцией, обеспечивающей порядок, организующей общество. Власть можно рассматривать как психологический феномен (у людей есть необходимость подчиняться общественной воле), а с другой стороны – это функция любого коллектива людей по налаживанию их совместной деятельности с помощью различных методов.

Власть – это сложное, многоаспектное явление, которое естественно порождает множество подходов к его исследованию. В юридической литературе власть рассматривается не только как функция руководства совместной деятельностью людей. Она характеризуется как организованная сила, обеспечивающая единство действий социальных образований и устойчивый порядок в обществе. Кроме того, власть определяется как реальная способность отдельных лиц, социальных групп, классов, народа в целом осуществлять свою волю, навязывать ее другим с помощью специальных методов. Существуют и иные подходы к определению власти, которые отражают те или иные стороны этого комплексного и многообразного явления.

В самом же общем виде (по мнению акад. О.Е. Кутафина) власть можно охарактеризовать, как способность подчинять поведение и деятельность людей воле всего общества, отдельного класса или социальных групп. Но при этом власть вовсе не является непременно результатом только насилия, подавления одной личности другой. Замечено, например, что в сложной натуре человека есть несомненное искание над собой власти, которой он мог бы подчиниться. Это своего рода потребность воздействия одного человека на другого, сила, соединяющая людей в общество.

Власть – явление социальное, возникающее вместе с возникновением человеческого общества. В условиях первобытнообщинного строя она требовалась для исполнения общих дел, свойственных этому обществу. Ее появление было обусловлено необходимостью упорядочения отношений между людьми в племени, роде, исполнения разнообразных общезначимых функций: распределение пищи, регулирование брачно-семейных отношений, половозрастное разделение труда и др. По своей природе это была



общественная власть, опирающаяся, прежде всего на авторитет мнения: решения собрания, совета старейшин, вождя, предводителя и т.п.

Однако особенностью осуществления власти в первобытном обществе было отсутствие специального аппарата принуждения для обеспечения властных предписаний, который появляется лишь в государственно-организованном обществе.

Государственная власть опирается, прежде всего, на силу государственного принуждения, на возможность такого принуждения с помощью специального аппарата (судебных, правоохранительных и иных государственных органов и учреждений), хотя осуществляется она с помощью и других методов и средств.

Власть придает обществу целостность, управляемость, служит важнейшим фактором организованности и порядка. Иными словами, это систематизирующий элемент, обеспечивающий обществу жизнеспособность. Под воздействием власти общественные отношения становятся целенаправленными, приобретают характер управляемых и контролируемых связей, а совместная жизнь людей становится организованной.

Власть – явление надстроечное, ее природа, свойства, функции определяются экономическими отношениями, базисом общества. Однако она не может функционировать помимо воли и сознания людей. Воля есть важнейший элемент любой социальной власти, без учета которого невозможно понять ее природу и суть отношений властвования. Сказанное обусловлено тем, что власть означает, с одной стороны, передачу (навязывание) властвующим своей воли подвластным, а с другой – подчинение подвластных этой воле. Воля прочно соединяет власть с ее субъектом: власть принадлежит той социальной общности, воля которой в ней воплощена. Бессубъектной, т. е. никому не принадлежащей, власти нет и быть не может. Вот почему в учении о власти важное место занимает понятие «властвующий субъект» – первоисточник, первоноситель власти. Власть невозможна и без объектов своего воздействия – индивидов, их объединений, классов, общества в целом.

Власть непрерывно воздействует на общественные процессы и сама выражается, проявляется в особом виде отношений – властеотношениях, суть которых заключается, как уже отмечалось, в единстве двух проявлений: передачи (навязывания) воли властвующего субъекта подвластным и подчинения последних этой воле. Властеотношения отличаются ярко выраженной целенаправленностью. Определяющая черта власти – способность властвующих навязывать окружающим свою волю, господствовать над подвластными. Отсюда негативная сторона власти, выражающаяся в возможности злоупотребления ею и произвольного ее использования. Она нередко становится предметом острой борьбы и столкновений людей, политических партий, слоев и классов.

Власть предполагает структуру, через которую она реализуется.

В обществе, где вся полнота власти принадлежит народу, государственная власть призвана выражать волю и обеспечивать коренные



интересы всех членов общества. При этом власть организуется таким образом, чтобы обеспечить участие народа (непосредственное и через представителей) в управлении делами общества и государства.

Принадлежность власти народу предопределяет ее осуществление демократическими методами, подконтрольность государственной власти обществу. Главная обязанность государственной власти – признание, соблюдение и защита прав и свобод, чести и достоинства человека, ибо в демократическом государстве человек, его права и свободы – высшая ценность.

Поэтому главной задачей сейчас (особенно в свете масштабной административной реформы) является разработка комплексной методики оценки эффективности государственного управления и стандартов качества управленческих процедур.

Поскольку политика есть результат особого вида социальной деятельности, с одной стороны, представляет собой специальное предприятие, аппарат легитимного руководства, а с другой – очень специфическую профессиональную деятельность, то логично, что она должна оцениваться. При этом акцент на эффективности работы аппарата госуправления должен стать ключевым.

Но оценку правительству должны ставить не министры или чиновники, а представители гражданского общества.

Потенциал и качество социально-экономических трансформаций зависят не столько от воздействия аппарата управления на общество, сколько от обратного воздействия общества на аппарат и умения выставлять требования по его быстрому реформированию.

То есть власть должна получать оценки от общества и меняться по его требованию. Результаты работы власти должны оцениваться в плоскости социальной эффективности политико-административного управления.

Это и неудивительно. В последние годы часто говорят о «социальной экономии» и «социальной эффективности», противопоставляя эти понятия просто эффективности и производительности. Это поясняется сменой управленческой парадигмы, необходимостью комплексного анализа социального взаимодействия, требованием оценки социальных эффектов от предложенных правительством управленческих решений.

Социальная эффективность логически должна вытекать из условий, определяющих степень эффективности современного политико-административного управления, – это профессионализм чиновников, их высокий инновационный потенциал, политическая автономия и партийно-политическая нейтральность, открытость и прозрачность административной деятельности.

Но до достижения этих критериев соответствия нам еще далеко. Приблизить качество управленческого аппарата и его решений до нужных параметров должна четкая система оценки власти, на основании которой следовало бы принимать решение о ротации кадров.



В критерии оценки работы власти необходимо заложить признанные мировые наработки, включив дополнительно такие важные аспекты, как прогнозирование последствий принятых решений, оценка построения вертикали власти и смены правительств, оценка идеологии общественных трансформаций и их социальных последствий. Именно такой подход и подтверждается последними новациями в мировой политике.

Если бы требования к эффективности власти выставлялись на протяжении всех лет независимо, разве возникла бы сейчас необходимость проведения большого числа реформ, результаты которых пока не известны никому? Но в случае их неудачи общество уже не согласится простить власть за ее некомпетентность и непрофессионализм.

В завершение хотелось бы напомнить слова Теодора Рузвельта: «Великой нацией нас делает не наше богатство, а то, как мы им управляем».

УДК 351

ОСИПОВ Юрий Михайлович

МОНИТОРИНГ УПРАВЛЕНИЯ

Казалось бы, что об этом говорить? И так вроде бы все ясно: управление есть управление, к тому же еще и всюду совершенствующееся, оснащающееся информатикой с информацией, техникой с технологиями, математикой с моделированием, а главное – мириадами управленцев, называемых все более *менеджерами*, что и правильно, ибо менеджер – это управленец *для* и *от* управления, то бишь существующий и действующий как абстрактный актер в среде-системе собственно управления, а не управляемого этим управлением объекта. Менеджер – управленец ради самого по себе управления, а не ради управляемого им объекта. Отсюда не один только отрыв менеджериального управления от управляемого объекта, но и феномен *безумства управления* с позиции управляемого объекта. Что хорошо менеджеру, в особенности «эффективному», то попросту смерть для управляемого им объекта!

Куда ни кинь взволнованного (рассерженного) взгляда, везде они – «эффективные менеджеры», они же и «эффективные убийцы» – всего живого, действующего, решающего. Можно даже сказать – *суперубийцы!*

Да, все эти «эффективисты» хорошо осознают *свой* интерес (совсем не обязательно и корыстный, просто управленческий, менеджериальный, профессиональный, – хотя куда теперь без *своей* корысти?..), они сносно владеют формальной методикой и неплохо разбираются в управленческих сетях, любят информатику и ценят информацию (пусть и информацию... ради... самой информации), в общем – спецы, но... только не в управляемых ими объектах (sic!).

Менеджериальная революция!

Итог: озадаченный (озабоченный) собой и оторванный от реальной реальности, им будто бы управляемой, менеджериализм, навязывая себя реальности и под себя ее старательно и бессмысленно переделывая, вызывает



не один лишь мертвящий эффект от своего действия, но и вынужденный конфликт (от себя и обратный к себе) с объектом управления, обреченным самоуправляться *вопреки* менеджерiallyму управлению, как правило, до некоторых пределов, за которыми наступает его превращение во что-то уже иное – реально нелепое, но потребное антиреальному менеджериализму, либо же полное исчезновение. Так менеджериализм навязывает живой реальности иную – менеджерiallyную – реальность, точнее бы – ирреальность, уже и не жизнеспособную. Менеджеры не так управляют, как хамят! Отсюда льющийся отовсюду антименеджерiallyный стон: *доколе!* Но ничего тут не поделать: здесь уже приход антимира – как раз при активном участии менеджериализма. Ну и тотальный контроль распухшего и прибалдевшего от информатики менеджериализма надо всё еще живой или же полумертвой реальностью, не оставляющий последней никакого животворящего просвета.

Особенно от менеджериализма страдают все социальные, включая и государственные, системы: образования, науки, здравоохранения, ЖКХ, но и обороны с тем же природопользованием тоже. *«Эффективный менеджериализм» – чума XXI в!* Неиссякаемый источник нелепостей, странностей, безумия, патологии, страха и гибели!

Понять бы!

Важное заключение. Обращаясь к феномену управления человеком и обществом – как человеческими массами, так и социальными сообществами, включая и всякие институции, ЦОН не мог пройти мимо некоторых поразительных «современностей».

Во-первых, возможностей, даруемых информатикой, включая интернет и massmedia, как и вообще эфиром, для управляющего воздействия на сознание и поведение хомо-социальных объектов, в особенности воздействия неявного, незаметного, скрытого, что позволяет добиваться управляющему субъекту от субъекта управляемого – *эффекта «самостоятельного» де ориентирования и поведения управляемого объекта, чуть ли для него не свободного.*

Во-вторых, особой *конспиративности* современного управления – при всей якобы его прозрачности, транспарентности, публичности (действие одно – цель же другая, конечно же – засекреченная; информационные блокады, искажения, прикрытия, включая сознательную дезинформацию и вполне обдуманное вранье; аморальные «информационные войны»).

В-третьих, актуальной солидарности текущего управления с текущим хаосом – в хаосе, через хаос, ради хаоса, что позволяет говорить, учитывая и две предыдущие ремарки, о постмодерновом феномене *управления без управления* (управление через Навь и Ничто), а также через *управление малыми параметрами (мини очагами)*, что целенаправленно возбуждает в конце концов большие хомо-социальные среды, сообщая им потребные состояния и режимы бытия.

В-четвертых, не преодолевающего хаоса и даже его усиливающего *институционального управления* (через законы, инструкции, рейтинги и т. п.



штучки), начисто лишено морали, игнорирующей традиции, вполне уже механического.

Однако ЦОН основное внимание уделяет ныне феномену *концептуального управления*, лежащего так или иначе в основании всего хомо-социального управления в активных хомо-социальных средах: какое все-таки по содержанию осуществляется управление, ради кого, с какой целью? Такое управление сопряжено с *концептуальным мониторингом* среды, ментальным проникновением в нее, откровенческим предвидением перемен, промыслительным проектированием более или менее возможного.

Дело не в том, что всего этого из отмеченного выше никогда не было в управлении, дело тут в новых акцентах, текущих удельных весах, возникающей мере, ну, и в новейших перекосах тоже.

УДК 124.5:303.82

САБИРЗЯНОВА Инна Викторовна

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Статья представляет собой попытку исследования аксиологических оснований теории современного социального управления, поиск путей совершенствования практики управления в реалиях перехода мировой экономики на качественно новый уровень функционирования в условиях глобализации. Необходимость выделения аксиологической составляющей в теории и практике современного управления обусловлена скорее убеждением, что социальное бытие было и остается миром ценностей, в пространстве которого человек всегда пребывает в состоянии выбора вещей, предметов или объектов как ценностей духовной и материальной природы.

Ключевые слова: аксиология, аксиологические основания, ценности, ценностно-смысловой универсум.

The article represents the attempt of research of the axiological bases of the theory of modern social management, the search of ways of improvement of management practice in realities of world economy transition to qualitatively new level of functioning in the conditions of globalization. The need of axiological allocation an component for the theory and practice of modern management is caused rather by the belief that social life was and remains the world of values in which space the person always stays in condition of the choice of things, or objects as values of spiritual and material nature.

Keywords: axiology, axiological bases, values, valuable and semantic universum.

Актуальность темы исследования аксиологических оснований менеджмента обусловлена необходимостью выделения ценностной составляющей в теории и, скорее, практике современного управления, ибо социальное бытие всегда было и остается миром ценностей, где человек перманентно пребывает в состоянии выбора вещей, предметов, или объектов,



как ценностей духовной, политико-правовой, хозяйственно-экономической и других сфер функционирования общественного организма. Возрастающий интерес к аксиологической проблематике – не столько дань моде, сколько является следствием широкого круга обще-социальных проблем, вызванных к жизни наличием негативных социальных явлений, которые требуют, в качестве предохранительной реакции общества, формирование гуманистического отношения к человеку, создание в социальном пространстве такой атмосферы, которая, в свою очередь, способствовала бы разрешению человеком сложнейших вопросов собственного существования, нацеливала бы на воспитание нравственности, самосознания, самоопределения и ответственности личности и общества в ассимиляции общечеловеческих ценностей в повседневную общественную практику.

Степень разработки вопроса о выделении аксиологических оснований современного социального управления как составляющей философской теории ценности, так и социальной философии в частности, следует определить сегодня, скорее, в терминах становления, ибо, как в отечественной, так и зарубежной историографии, по сей день отсутствует не только общепринятая концепция ценности, неразрешенными остаются вопросы относительно содержания, природы и сущности самой дефиниции «ценность», отдавая его решение на откуп иных наук, или помещая в поле междисциплинарных маргиналий.

Аксиологическая проблематика формировалась в работах Ф. Brentano, В. Виндельбанда, И. Канта, Р. Лотце, Ф. Ницше, Г. Риккерта (роль и специфика ценностей в познании социального бытия). Весомым вкладом в углубление понимания общетеоретических и методологических проблем аксиологии стали работы О. Дробницкого, М. Кагана, В. Сержантова, В. Тугаринова, Г. Гребенькова, В. Нечитайло, С. Крымского, В. Малахова. Вместе с тем поиск путей совершенствования управленческой практики в реалиях перехода мировой экономики на качественно новый уровень функционирования в условиях глобализации заставляет исследователей вести напряженный поиск не только комплексного подхода к разрешению фундаментальных проблем теории ценности, а и к переосмыслению нравственных оснований трансформационных процессов (Ю. Хабермас, Т. Лукман, О. Тоффлер).

Теоретико-методологическим основанием предложенных размышлений является аксиологический подход, который рассматривается нами как фундаментальный принцип и ведущая методологическая установка в понимании и пояснении социального бытия; принцип единства исторического и логического, диалектический подход позволит выявить суть и специфику проблемы в ее исторической ретроспективе и современном состоянии, а также сформулировать подходы и способы ее разрешения.

Современная философия, интерпретируя основной вопрос как единство мышления и бытия, формирует представление о ценностно-смысловом универсуме, как предметном поле фундаментальной философской проблематики. Именно здесь может быть решен вопрос об идентификации той



части природы, которая была задействована в процессе возникновения жизни, человека, сознания. Одной из особенностей современного социально-философского дискурса является возвращение в плоскость философской рефлексии ценностного подхода к реальности как способу постижения бытия человеком. Аксиологическая проблематика, непосредственно связанная с процессами социализации личности, является одновременно составляющей экономической, политической, образовательной и иных видов деятельности человека, так как по сути своей не свободна от размышлений о сущем, а значит, и ценностном. Безусловно, ценности предстают центральными атрибутами существования, а вся доступная человеку реальность может быть охарактеризована и представлена как ценностно-смысловое пространство, не сводимое только лишь к культуре. Ценностно-смысловой универсум необходимо включает в себя три подструктуры: природу, в аспекте ее информационных возможностей (ноосфера); цивилизацию в аспекте культурных потенций и практических реализаций; единичное бытие в аспекте ценностно-смысловой деятельности индивидуального (этноса или личности) [1, с. 14]. Причем на всех уровнях ценностно-смысловой универсум предполагает человеческое присутствие в бытии.

В работах зарубежных и отечественных авторов П. Рикера, М. Шеллера, А. Гелена, М. Розина, М. Кагана, В. Сержантова, С. Тернера, В. Шохина, С. Крымского, В. Малахова и др. отмечено, что понятие ценности имманентно вошло в логику и аналитические процедуры философско-антропологической и социально-философской проблематики, в исследования этико-правовых, культурологических и политологических проблем. Вместе с тем, аксиологическая проблематика в её сущностном, глубинном проявлении остается не достаточно разработанной, требует дополнительных работ и исследований, применительно тех или иных сфер общественного бытия.

Понимая под ценностями не только должное, но и сущее, перенесем ценность в плоскость субъект-объектных отношений, что позволит мыслить содержание данного понятия как актуальную значимость предмета или явления для человека, его способность не только удовлетворять человеческие материальные и духовные потребности, но и одновременно являться целью (идеалом достижения). Выделение значимости и смысла в качестве структурных элементов ценности, указывает не столько на познавательную, сколько на мировоззренческую и регулятивную природу ценностей, на культурное происхождение этого феномена, возникающего, как результат осознанного социального освоения бытия человеком.

Следует так же указать, что основные трудности решения проблем, связанных с дефиницией ценности в том и заключаются, что в способах своего бытия ценности имеют сложный, многоуровневый характер проявления. Одно является несомненным, ценности существуют и функционируют объективно в виде идей и вещей в практике реальных социальных отношений и субъективно осознаются как их значимость и личностный смысл для индивида.



Определим ценность как значимое или необходимое (норма, идеал), как объект всякого интереса, способного объективно удовлетворять потребности субъекта – индивида или общества в целом – и связанного с индивидом или обществом определенной смысловой связью. Содержание этой существенной связи детерминировано культурным контекстом, культурой определенного общества, народа или личности. Культура представляет собой ценностно-смысловую реальность, определенное аксиологическое пространство – культурный континуум бытия человека и людских сообществ. Передаваясь из поколения в поколение, эта культура как единство материальных вещей и их идеального содержания, по мнению В. Сержантова, являла собой иерархическую систему символов, которые обеспечивают регуляторную, мотивационную и генерализирующую практический опыт систему «социальности» [2, с. 78-80]. Историческая эволюция рода *Homo sapiens* некоторые символы закрепила в памяти поколений, придавая им статус абсолютных ценностей человеческого бытия. Они институализировались в качестве принципов культуры – ценностных универсалий, аккумулирующих гранично-значимый социальный опыт адаптации в освоении человеком мира.

Глобальные изменения второй половины XX века обусловили парадигмальную трансформацию всей традиционной системы общественных ценностей, предполагающую утверждение, как культурного плюрализма, так и принципа индивидуальной автономии. Представители постмодернизма указали на факты деформаций ценностей и ценностных ориентаций в современном мире, где трагическое самосознание утрачивает существенную актуальность, сменяясь ироническим пессимизмом, пронизывающим творчество. А гиперреальность, по мнению Ж. Бодрийера, будучи совокупностью симулякров, провоцирует такое обилие истолкований, которое делает практически невозможным сугубо личностный взгляд на мир. На первый план выдвигаются этические, эстетические и религиозные эксперименты, ибо постмодерный человек предпочитает игру безопасного бытия, не отягощенного таинством сакрального.

Постановка вопроса методологического обеспечения теории управления представляется сегодня своевременной, равно как и необходимой, ибо именно здесь та «ничейная земля», которая находится в сфере влияния философии и теории и практики управления, сфере как никогда сегодня востребованной, в частности, и в вузах, занятых подготовкой специалистов-управленцев в качестве учебной дисциплины, так и в повседневной жизни социума, испытывающего перманентный диктат управления во всевозможных формах и проявлениях.

Принимая тезис о всеобщем характере управления как фундаментальном свойстве объективного мира, тем не менее, рассуждения свои далее переведем в плоскость социетальную, говоря о социальной форме управления, предполагающей наличие сознательно-биологических систем и организаций. Деятельность по осуществлению управления многоаспектна, так или иначе, является проекцией отношений между людьми, отношения «человек – мир» в



целом. Именно поэтому нам представляется вполне обоснованной тенденция расширения базиса теории управления посредством акцентуации гуманитарно-аксиологического знания в лице философских построений и систем.

Философия, будучи теснейшим образом связана со всеми элементами культуры, как материального так и духовного производства, выполняет по отношению к ней методологическую, интегративную и объяснительную функции, тем самым берет на себя право обоснования самой культуры как некоторой системы социально-исторических ценностей.

Активное обсуждение проблемы ценностного подхода к реальности как способа постижения бытия человеком является одной из особенностей современного социально-гуманитарного знания. Непосредственно связанная с проблемой становления личности аксиологическая проблематика сегодня включает в себя все грани анализа экономической, политической и других видов деятельности людей, ибо сама подобная деятельность неотделима от представлений о значимом, а, следовательно, ценностном. «Богатая целесообразная деятельность управленца представляет собой такую научную, технологическую и техническую систему знаний, практического опыта, методов и средств их реализации, которые как бы «развернуты» в плоскость высоких социальных, нравственных, эстетических ценностей и установок, критериев и идеалов человека и общества. Обоснование этих высших целей находится не в самих по себе науке, технологии, технике, производстве, в его организации, а в самих этих социальных, нравственных и эстетических ценностях, которым обозначаются и оцениваются конкретные деяния управленца любого масштаба и уровня» [3, с. 202].

Содержание философии, круг ее вопросов, безусловно, определяется спецификой, характером задач решаемых философией в том или ином обществе, соответственно изменяется и тематика философских исследований и спектр актуальных проблем, тем не менее, неизменен вектор философии в попытке найти ответы на самые сложные вопросы современности. Одним из главных, центральных вопросов любой философской системы от античности до современности была и остается проблема ценностей и практики, которую вслед за В.Ф. Сержантовым будем именовать аксиолого-праксиологической, или, собственно, аксиологической. Суть данной проблемы кратко может быть сведена к следующему: мир предстает перед человеком не только и не столько как предмет созерцания, но прежде всего как условие жизни, как предмет жизненного практического отношения, и в таком случае он есть мир ценностей [4, с. 7].

Исходным пунктом наших размышлений является определение понятия ценности как основного, центрального понятия аксиологии. На сегодняшний день в философии, как и ранее, единичного универсального понятия ценности не существует, более того, имея статус междисциплинарного понятия, оно широко эксплуатируется целым спектром наук: будь то социология, культурология, история, психология или любая иная отрасль гуманитарного знания. «Чем чаще говорят о ценностях, тем неопределеннее само понятие, –



писал М. Хайдеггер, – неопределенность, в свою очередь, соответствует неприглядности, с которой сущность ценности истекает из бытия. Ибо если предположить, что ценность, на которую без конца ссылаются, не ничто, то сущность ее должна заключаться в бытии».

Объективно в философских построениях до середины XIX века термин «ценность» отсутствовал, однако это не признак того, что в философских размышлениях философов различных эпох не существует ценностный подход, оценочные суждения и идея ценности. Так, бытие в античной философии ассоциировалось со значимой иерархично выстроенной системой приоритетов (что есть добро, зло для человека и как нужно жить) добра, истины, красоты как платоновских принципов организации реального человеческого поведения, причем эйдос Добра являлся, по мнению Платона, определяющим и подчиняющим иные эйдосы в качестве уровней бытия.

И. Канту принадлежит особая роль в институализации понятия ценности, придания ему особого философского статуса. Эволюционируя от кантовской онтологии ценности и ценностного сознания до ницшеанского требования «переоценки ценностей», а именно переоценки самого понятия ценности, которое «обычно замыкается на человеке и своим основанием имеет благополучие, счастье, спокойствие человека. Ценность это не то, что можно иметь как «добро», в смысле множества материально ценных предметов. Ценность как значимость указывает на отсутствие чего-то, то есть она связана не с предметами, а с потребностями человека и выступает как знак потребности, то есть различитель того, что нужно и не нужно» [5, с. 300-301].

Связав ценности как вещи и идеи, прежде всего, с удовлетворением потребностей человека и задав им в зависимости от этого ту или иную оценку, попытаемся определить их функциональное значение для философии управления. Возникая в процессе общественного производства, материального и духовного, ценности могут быть как материальными (средства производства и потребления) так и духовными (идеи нравственные, религиозные, философские, политические), являясь социально функционирующими системами опосредования отношений между людьми в обществе. Следует заметить, что данное деление достаточно условно, ибо найти ту грань – разделяющую и противопоставляющую – достаточно трудно. И духовные, и материальные ценности являются значимыми феноменами в жизни как общества в целом, так и в жизни отдельных индивидов, ибо любая ценность духовного плана не может существовать как некий бестелесный феномен, она должна иметь свое материальное воплощение, одновременно любая материальная ценность представляет собой реализацию идеи человека, его знаний. Таким образом, ценности функционируют в обществе одновременно как системы личностные, так и общественные, следовательно, наряду с определением отдельной ценности как таковой, мы необходимо сталкиваемся с проблемой постановки системных аксиологических понятий (принципов, функций, структур).



Непосредственно замыкаясь на потребностях человека, ценности, так или иначе, обретают определенный личностный смысл. «Во внутреннем мире человека все доступные ему и усвоенные им ценности отражены двояко: во-первых, как определенное информационное содержание в виде когнитивных преобразований различных уровней от наглядных представлений до систем теоретического знания, и, во-вторых, как элементы структуры личности. Первый план идеального (индивидуального) бытия общественных систем ценностей есть та система знаний, которая с различной степенью полноты и глубины отображает созданную историей всякой данной культуры сумму философских, религиозных, эстетических, этических и политических идей. Второй план имеет вторую структуру и представлен совокупностью психических образований, которые приобретают форму аксиологических функций личности» [2, с. 319]. Таким образом, усваиваемые индивидом ценности культуры и определенное отношение к материальным ценностям образуют не просто содержание его сознания, а структурируют его личность, приобретая при этом особую форму психического бытия. Ценности здесь суть аксиологические функции личности, главными из которых являются жизнь, свобода, любовь, индивидуальная концепция бессмертия; интегрирующей же аксиологической функцией выступает смысл жизни. Эти функции могут рефлексироваться с различной полнотой, могут выявлять себя на уровне бессознательной мотивации поведения, однако, несомненно, то, что они действительно имеют место в структуре аксиологического «Я» любого социального индивида.

Человеку свойственно познавать, рефлексировать и созидать свой мир как мир ценностей. А поскольку это так, то одним из важнейших моментов теоретического постижения человека является ценностный подход к нему как целостной аксиологической проблеме. Процесс становления личности в его философско-психологическом измерении видится нам как ряд последовательных форм индивидуального духовного развития человека, связанных со становлением уникально-личностной психологической организации, которая, по сути, может быть представлена в виде устойчивых аксиологических по своему содержанию установок, затем возникающего на определенном этапе жизненного пути характера. Дальнейший процесс становления личности связан лишь с возникновением новых установок, надстройкой и перестройкой характера, непосредственной причиной которых являются внутренние процессы осмысления измерения своего социального положения в обществе. В социально-философском аспекте проблема становления может быть представлена посредством моделирования возможных состояний системы «личность – социум» в виде соотношения системы конкретно-исторических ценностей данного общества и личности как системы аксиологических функций. О каких качественно отличных формах становления личности с точки зрения аксиологического подхода к ней может идти речь? Лишь о тех, которые могут быть связаны с фиксацией устойчивых установок личности. Наличие установок «смысла жизни», «свободы», «любви»,



«ответственности», «смерти» и «бессмертия» в качестве безусловных рефлексов на уровне архетипических психологических образований может многое сказать нам о социальной генетике индивида, и, следовательно, позволит выработать стратегию воспитания и образования, в целом, социализации, что приобретает особую актуальность в современных условиях построения рыночных форм хозяйствования, а вопросы поиска путей формирования конкурентоспособной личности менеджера становятся центральными для вузов, обеспечивающих подготовку таких кадров.

К семнадцати – двадцати годам оформляется мировоззрение человека. В это время происходит фиксация сложных установок-чувств: долга, любви, свободы, совести, справедливости, ответственности. Их отличие от предшествовавших им форм бытия установок связано главным образом с личной практикой их переживания. Так, например, чувство долга возникает уже не как внешняя по отношению к человеку «норма», чувство долга теперь рождается изнутри как синтез знаний о требованиях, предъявляемых обществом индивиду, и переживание им этих требований.

Последующие фазы становления личности главным образом связаны с накоплением жизненного опыта, становящегося причиной перестройки характера, возникновением новых сложных по структуре концепций индивидуальности, что же касается аксиологических функций, их состав остается стабильным, как стабилен и сам характер, основывающийся на самодостаточном наборе основных личностных фиксированных установок, позволяющих индивиду на протяжении всей своей жизни идентифицировать себя со своим «Я» в динамике выявления своих аксиологических функций. Одним из условий процесса становления личности вообще, в данном конкретном случае личности менеджера, является поиск оптимальных способов взаимоотношения личности с окружающей средой, выступающий как личностная проблема постоянного выбора индивидом ценностей. И каков будет этот выбор, какие-будут образованы комбинации ценностей во многом зависит от всей системы вузовского образования, ибо какие ценности будут заложены в фундаменте личности будущего управленца, специалиста менеджера такую систему управления мы получим в экономическом, политическом и социальном контекстах.

Таким образом, непосредственно связанная с проблемой человека, аксиологическая проблематика сегодня необходимо включает в себя все грани анализа экономической, политической, управленческой деятельности, а сама такая деятельность неотделима от представлений о ценностном. Институализация ценностей находит своё аксиологическое воплощение в переломные, кризисные периоды развития общества. Именно такой период, переживаем мы сегодня, избрав свое историческое будущее, которое может быть осмыслено как возможность переоценки сложившихся в последние десятилетия развития страны аксиологических векторов, которые в течение всей истории призваны выполнять важнейшую роль регулятора морали как на уровне индивидуальных человеческих, так и общественных взаимоотношений.



Современное социальное управление должно быть ориентировано на ценности, объединяющие людей, ибо это стало объективной потребностью и условием поиска точек соприкосновения в условиях современных вызовов и трансформаций.

Литература и источники

1. Кримський С.Б. Під сигнатурою Софії / С.Б. Кримський – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 367 с.
2. Сержантов В.Ф. Природа человека и его судьба (философская антропология) / В.Ф. Сержантов – С-Пб., 1994. – 428 с.
3. Алехин В.В. Философия управления (социально-гуманитарные проблемы). Монография / В.В. Алехин, В.В. Бурега, С.Ф. Поважный, Л.В. Алехина // Под общ. ред. Алехина В.В. – Донецк: ДонГАУ, 1999. – 294 с.
4. Сабірзянова (Ляшко) І.В. Суспільне буття як світ цінностей / І.В. Сабірзянова (Ляшко) // Вісник ДонДУ, 1999. – № 6. – С. 202 - 206.
5. Марков Б.В. Философская антропология: очерки истории и теории / Б.В. Марков – С-Пб.: Изд-во «Лань», 1997. – 384 с.

УДК 316.772.2

КОНОВАЛЕНКО Наталья Васильевна

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ КАК КОММУНИКАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОБЩЕСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ: СОЦИАЛЬНО- ФИЛОСОФСКИЙ КОНТЕКСТ

В работе осуществлен философский анализ понятия «социальный диалог». Выявлены закономерности и условия осуществления социального диалога. Предложены принципы создания эффективной коммуникативной модели социального взаимодействия на основе социального диалога. Рассмотрена роль социального диалога как важнейшей характеристики развитости общественных отношений.

Ключевые слова: социальная коммуникация, социальный диалог, коммуникативные особенности социального диалога, общественное взаимодействие.

In the article the philosophical analysis of the concept of «social dialogue» has been carried out. The regularities and conditions of the social dialogue have been revealed. The principles of creating effective communication patterns of social interaction through social dialogue have been suggested. The role of social dialogue as the most important characteristics of public relations development has been considered.

Keywords: social communication, social dialogue, communication features of social dialogue, public interaction.

Одной из актуальных проблем философии управления является разработка принципов ведения социального диалога. Безусловно, ее решение базируется на общефилософских основаниях теории коммуникации и требует



рассмотрения, прежде всего, с философской точки зрения основных тенденций развития коммуникативного взаимодействия в современном обществе.

Успешность решения проблем государственного управления требует определенной стратегии, опоры на ценности, соответствующие действительности, философского видения общественной жизни. Призвание философии в ситуации неопределенности, потери равновесия, шаткости экономического, политического и социального положения – открыть человеку мир, который еще недостаточно изучен, создать базу для формирования нового взгляда на социальное взаимодействие, обеспечить условия для личностной самоорганизации. Именно философия учит системности, комплексности мышления, способствует расширению знаний до предельной идеальной формы.

С помощью социально-философской рефлексии происходит осмысление коммуникативной сферы общественных отношений, стратегий коммуникативного взаимодействия; коммуникация рассматривается как отправная точка в развитии общественной системы. Исследование социальной коммуникации как движения смыслов в социальном пространстве и социальном времени означает изучение процесса доставки знаний, эмоций, стимулов к субъектам, вовлеченным в социальную сферу, а также понимание того, как долго эти смыслы сохраняют свою ценность для общества.

Поскольку социальная коммуникация – это передача информации с помощью символов и знаков с целью влияния на большие или малые социальные группы для реализации определенных целей, она рассматривается как выражение различных форм общественного взаимодействия и различных уровней социального бытия. Следовательно, именно через социальную коммуникацию социальное управление влияет на общество и его членов с целью упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития производственных и межличностных отношений. При переходе от теории к практической деятельности становится очевидным, что все виды управленческой деятельности основаны на обмене информацией. Значит, при интеграции сфер управления социальная коммуникация выполняет функцию связующего звена. Иначе говоря, решение многочисленных проблем социального управления теснейшим образом связано с исследованием специфических особенностей современных коммуникативных процессов, а также изменения форм поведения людей, происходящих под влиянием определяющих условий информационного общества.

Таким образом, в силу обстоятельств глобального характера, в корне изменивших содержание и направленность социокультурных процессов в современном мире, проблемы коммуникации выдвинулись на передний план философского и научного осмысления. Дело в том, что многообразие направлений развития современных коммуникационных процессов требует их систематизации, а также определения их доминирующих признаков с целью накопления методологической базы познания особенностей современных коммуникативных процессов и разработки социальных механизмов обеспечения их упорядоченности.



В свою очередь, развитие демократического гражданского общества требует решения ряда проблем, непосредственно связанных с необходимостью исследования перспектив человека как субъекта и объекта социального управления, его нравственных устоев и психологических возможностей адаптации к новым условиям современной коммуникативной ситуации.

Кроме того, изменение характера информационного взаимодействия между властью и обществом, особенности развития национальной государственности и рыночных отношений в условиях переходного периода к новым цивилизационным отношениям, а, следовательно, и к новым формам коммуникативного взаимодействия, определяют потребность в разработке новых социальных механизмов стабилизации культурно-коммуникативных процессов, поиск новых социальных форм организации коммуникативного пространства социальных субъектов (личности, семьи, социальных групп, этносов).

Единое информационно-коммуникативное пространство современного мира, создаваемое такими завоеваниями цивилизации, как глобальная система Интернет, средства связи и передвижения огромных масс людей, должно, казалось бы, по многим объективным причинам усиливать естественное стремление людей к объединению, гармонизации человеческих отношений, выработке новых подходов к решению социальных и экономических проблем, стоящих перед человечеством. В действительности же многополярность современного миропорядка – культурно-территориальная, конфессиональная, экономическая – выдвинула перед человечеством новые задачи, ориентированные, прежде всего, на культурно-коммуникативную сферу социальной реальности. Проявление двойственности сознания («мы» и все «другие») на уровне идеологии, религии, политики, экономики, управления или даже обыденного сознания в современных условиях глобализации, углубления интеграционных процессов несет в себе реальную угрозу социальной и культурной конфронтации.

В ответ на резко обозначившуюся потребность в необходимости снятия противостояния государств, политик, религий, культур и всего многообразия противоречий, присутствующих в коммуникативном пространстве в настоящее время, и возникли идеи поиска средств установления диалога культур, достижения консенсуса, формирования толерантного сознания и других коммуникативных форм достижения хотя бы относительного взаимопонимания, согласия, терпимости в восприятии иного стиля мышления, поведения и культуры на фоне систематизации и закрепления в коммуникативных формах культурной идентификации.

В данном контексте с особой актуальностью вырисовывается идея эффективного ведения социального диалога, совершенствования коммуникативных моделей общественного взаимодействия, что может обеспечить выход современного общества на качественно новый уровень социальных отношений, существенно приблизить построение гражданского общества и социального государства, гарантировать безопасность и



государственную независимость. Согласно мнению современных управленцев-философов, исключительно социальный диалог способствует становлению социального партнерства, социальной солидарности и социального мира.

Необходимо отметить, что общественное взаимодействие – это система взаимообусловленных социальных действий, при которых действия одного субъекта (индивида, группы, сообщества) одновременно являются причиной и следствием ответных действий других. В процессе общественного взаимодействия происходит взаимное приспособление действий каждого из партнеров, появляется единодушие в понимании ситуации, осознании смысла действий, определенная степень солидарности между ними.

Вместе с тем, под общественным взаимодействием в философии и социологии понимается форма социальной коммуникации или общения, которая представляет собой систему социальных действий, по меньшей мере, двух человек или социальных сообществ, или индивида и социальной общности, любое поведение индивида или группы индивидов, которое имеет значение для других индивидов и групп индивидов или общества в целом в данный момент и в будущем.

В этом смысле социальная коммуникация рассматривается как «универсальный социокультурный механизм, ориентированный на взаимодействие социальных субъектов, на воспроизводство и динамику социокультурных норм и образцов такого взаимодействия» [1, с. 145].

Вместе с тем, мудрость управления состоит в том, чтобы сознательная деятельность государственных органов в значительной степени отвечала требованиям объективных законов: экономических, политических, социальных, духовных. Ведь сущность общественной жизни кроется в практической деятельности, а социальная деятельность, с одной стороны, осуществляется в соответствии с объективными закономерностями, независимыми от воли и сознания людей, а с другой стороны, именно люди являются субъектами деятельности в общественной системе. Так, требования системообразующего закона ментальной идентичности проявляются, прежде всего, в необходимости гармонизации интересов гражданского общества и интересов государства, власти, политической элиты и народа.

Существенную роль в данном общественном процессе играет информация как фактор понимания, сближения, консолидации субъектов управления, согласования интересов различных общественных групп внутри каждой конкретной страны и суверенных государств на международной арене. Причем качество социальной информации зависит от наличия в ней таких «культурных» свойств, как полезность, полнота и точность, достоверность, своевременность, новизна, четкость изложения, убедительность.

Информация как характерный атрибут коммуникации является основополагающим элементом процесса управления: это – необходимое, существенное его свойство. По сути, управленческая информация – своеобразная модель, словесный или цифровой портрет объектов управления, совокупность сведений о событиях и процессах, протекающих внутри и вне



управляемой системы. Итак, всякое управление является практически управлением географическим, экологическим, экономическим, политическим, социальным, информационным, коммуникативным и другими пространствами с помощью информации [2, с. 144].

По мнению ряда исследователей, способ общественного взаимодействия включает, как правило, шесть основных аспектов: 1) передачу информации; 2) получение информации; 3) реакцию на полученную информацию; 4) переработку информации; 5) получение переработанной информации; 6) реакцию на эту информацию, свидетельствующую о коммуникативной природе общественного взаимодействия.

С этой точки зрения, наибольшее внимание следует уделять процессу коммуникации, то есть передачи информации от одного человека к другому, обмена информацией между руководителем, органом управления, исполнителем и гражданским обществом. На наш взгляд, эффективна манипулятивная модель информационного управления, когда субъект и объект находятся во взаимодействии; другими словами, выстраивается система, охватывающая все процессы от постановки проблемы до логического принятия и реализации наиболее качественного решения. При этом информационное управление позволяет определить, как создать и наиболее эффективно передать необходимую информацию в нужное место и в нужное время с обязательным учетом территориального, отраслевого, профессионального аспектов целевой аудитории, а также психологических характеристик и стиля жизни определенных социальных групп. Поэтому, на наш взгляд, важно исследовать, формы информационной коммуникации, которые могут способствовать повышению эффективности общественного взаимодействия.

Определением понятия «социальный диалог» занимались Н. Терещенко, В. Елагина, С. Багрич, однако работы этих ученых относятся к экономике и юриспруденции. Коммуникативные особенности социального диалога рассмотрены в работах Т. Бородиной, Л. Михайлова, Л. Славова, А. Соколова, Е. Дридзе, Т. Адамьянц. Однако мало разработанной остается проблема создания эффективных коммуникативных моделей социального взаимодействия государства и гражданского общества.

Целью настоящей работы является анализ в социально-философском контексте ключевых признаков социального диалога как коммуникативной модели общественного взаимодействия.

Как известно, диалог – философское понятие, используемое для характеристики специфического качества и особого уровня коммуникации, на котором происходит многофакторное взаимодействие личностей, участников коммуникативного процесса. В философии сущностью диалога считается и такое общение, которое характеризует разговор с самим собой, со своей душой. Так, начиная с античной философии, диалог квалифицируется как способ философского познания и самопознания.

С точки зрения современной теории коммуникации, диалог характеризуется как информационное, аргументированное, полемическое,



коммуникативное взаимодействие. Диалог, как показывают современные исследования, имеет следующие важные характерологические черты: бинарность, или двойственность, дихотомичность и дуалистичность. Исследователи считают, что двойственность и дуалистичность являются важнейшими инструментальными схемами для изучения бинарности отношений в коммуникации типа: коммуникатор – реципиент, аргументатор – адресат, оппонент – проponent и т.п. [3, с. 122].

Заметим, дуалистичность, как черта диалога, передает его философскую специфику: философские категории двойственны по своей природе, выражают дуалистичность отношений типа «общее – единичное», «форма – содержание», «сущность – явление», «необходимое – случайное», «внутреннее – внешнее» и т.п. А диалог и есть выражение такой двойственности. Это форма коммуникативной связи субъектов, он акцентирует внимание на взаимной необходимости «Я» для другого «Я».

Итак, диалог – не просто общение, а взаимодействие, в ходе которого человек открывается себе и другим, находит и познает свое человеческое лицо, учится быть человеком. Именно в диалоге происходит «встреча» субъектов коммуникации.

В соответствии с этим, социальный диалог – это, прежде всего, диалог личностей, носителей тех социально значимых смыслов, обмен которыми осуществляется в процессе коммуникативного взаимодействия в социальном времени и в социальном пространстве.

Следовательно, социальный диалог – это трансляция личностных и социальных ценностей, диалог разных культур, различных мировоззрений, уникальных сознаний. Точнее, социальный диалог является способом социального бытия человека в мире, а вместе с тем и способом познания социального мира, его важнейших социальных ценностей.

Но важно отметить то, что социальный диалог – это не только обмен социальными смыслами и социальными ценностями; это еще и специфический метод создания, конструирования таких ценностей и смыслов. Более того, в развитом социальном диалоге указанные социальные смыслы наполнены истинными гуманистическими социальными ценностями.

Существенно то, что социальный диалог – это коммуникативная технология сотрудничества основных участников общественного процесса, которая предоставляет возможности всем социальным группам на основе концептуальных договоренностей участвовать в координации общественных усилий для дальнейшего гармоничного развития общества.

Принципиально важным является выделение необходимых условий осуществления социального диалога. Первое условие – это начальное равенство позиций и принципиальное равенство субъектов диалога, поскольку в социальном диалоге никто не имеет начального приоритета. Все его участники равны, пока развитие диалога не обнаружит преимущество или более обоснованную ценность той или иной позиции. Следовательно, социальный диалог основан на коммуникативном равноправии партнеров и обеспечивает



условия для возникновения или проявления социокоммуникативной совместимости. Он возможен только при наличии точки соприкосновения таких социальных детерминант, которыми являются социальные цели, ценности, нормы, традиции, идеалы, и устойчивых коммуникационных связей, а также не может проходить без наличия у коммуникаторов определенной социальной и коммуникативной компетенции. Второе условие – самооценочность и самодостаточность диалога. В диалоге в процессе обмена высказываниями между различными субъектами с их различными позициями осуществляется создание определенной диалогической общности: взаимное увеличение знания и социального опыта, саморазвитие и самореализация, социальный консенсус и компромисс.

Социальный диалог, как форма социальной коммуникации, связан, прежде всего, с взаимопониманием между сторонами, которые общаются. При этом речь идет не о согласии с позицией автора, а только о понимании этой позиции. То есть ключевое значение имеет «эффект диалога как смыслового контакта, основанного на способности и стремлении субъектов к адекватному толкованию коммуникативных намерений партнеров по общению» [1, с. 147]. Коммуникативная интенция, по определению Т. М. Дридзе, является «равнодействующей мотива и цели (точнее – нужного результата) деятельности, общения и взаимодействия людей с окружающим их миром» [4, с. 11]. Поэтому является очевидным тот факт, что именно по степени понимания коммуникантом авторской интенции и складывается представление о том, произошло или нет взаимопонимание, и, далее, делается вывод об успешности коммуникации.

Как правило, стремление к смысловому контакту предполагает открытость коммуникатора по отношению к воспринимающей стороне, но в настоящее время в сфере социальной коммуникации, в частности, в теории и практике массовой коммуникации, открытость мотивов и целей коммуникатора декларируется и реализуется далеко не всегда.

Поскольку диалогическая модель социальной коммуникации ориентирована именно на взаимопонимание, в противовес другим формам и способам коммуникации она исключает любые формы воздействия, и поэтому утверждает принципиально новый тип взаимоотношений в социальной и межличностной сфере – тот, который сегодня, к сожалению, мало распространен. Это стиль общения, основанный на искренности, открытости, стремлении максимально полно, без искажений донести свои мысли и чувства, с одной стороны, и, с другой – так же максимально полно, без искажений понять другого.

Бесспорно, общение – это своеобразный интеллектуальный труд, специфическая деятельность, которая требует определенных навыков, знаний, умений и стремлений. Но только при взаимопонимании сторон социального диалога конструктивно решаются проблемы и конфликтные ситуации, наблюдается положительная динамика в усвоении и совершенствовании социокультурных норм и образцов общественного взаимодействия.



Необходимо подчеркнуть, что социальный диалог является важнейшей формой социальной деятельности и эффективным способом общественного взаимодействия. Это связано с тем, что социальный диалог всегда реализуется в реальных конкретно-исторических условиях и, будучи реальным социальным взаимодействием, он осуществляется людьми в контексте реальных жизненных ситуаций, наиболее распространен как обыденный, повседневный диалог. Характерно, что на этом уровне повседневного общения он создает различные формы социального единства в виде социально-группового объединения, социально-групповой солидарности и социально групповой идентичности.

Обобщая все сказанное, можно сделать вывод, что социальный диалог – это важнейшая системная и функциональная характеристика развитого общества. Особенности социального диалога в значительно большей степени обусловлены не столько личностными характеристиками, возрастной, профессиональной или этнической структурой населения, сколько объективными условиями существования людей – социальной системы.

По сути, социальный диалог – это, прежде всего, такая форма социальной коммуникации, которая пронизывает все уровни современного общества. Надо иметь в виду, что в обществе коммуникация и общение выступают в разных качествах: это передача информации, взаимообмен эмоциями, трансляция опыта, обучение, социализация. Важной особенностью коммуникации и общения является то, что они выступают социально-регулирующими и социально-образующими факторами.

Социальный диалог реализуется в самых разных формах межсубъектных отношений и взаимодействий, при этом, он реализуется как в явной, так и в неявной (скрытой) форме. Можно выделить и разные уровни социального диалога. Социальный диалог на микроуровне, как индивидуальное общение, на макроуровне, как коммуникативное взаимодействие социальных групп, общественных, профессиональных, этноконфессиональных и политических организаций, и на мегауровне, как диалог государства и гражданского общества, характеризует форму динамической стабилизации общественной системы в целом.

Важнейший уровень – это, прежде всего, диалог гражданского общества и государства. В таком явном или неявном диалоге государство посылает различные сигналы обществу, так же как и общество сообщает государству о том, что те или иные государственно-административные регламентации одобряются (или не одобряются) гражданским обществом, наделены теми или иными степенями легитимности. Социальный диалог на данном уровне характеризует социальные ожидания, социальные чувства, социальные настроения, которые выражаются в общественном мнении, динамике его колебаний. В социальном диалоге государства и гражданского общества первое частично делегирует свои властные полномочия второму, отчуждаясь от постоянного выполнения властных функций, развивая различные формы гражданского самоуправления. Выборы, референдумы, переговоры не только влияют на государственную политику, но и характеризуют влияние государства



на гражданское общество. Можно сказать, что мера цивилизованности и развитости правового государства определяется тем, насколько социальный диалог между гражданским обществом и государством является открытым и равноправным. Иными словами, степень развитости, открытости, равноправия социального диалога характеризует степень цивилизованности социальных отношений. Гармоничный социальный диалог в этом отношении производит социальное согласие, социальный порядок и социальный мир.

Социальная коммуникация, построенная на основе демократии как системы механизмов согласования позиций, реализации конституционных принципов сдержек и противовесов, является важным средством повышения эффективности государственного управления, формирования нового типа взаимоотношений между центрами принятия государственно-политических решений.

Таким образом, реализация социального диалога на разных уровнях: индивидуального общения, коммуникативного взаимодействия социальных групп, общественных организаций, политических движений и партий, а также государств, культур, цивилизаций способствует динамической стабилизации всей общественной системы. При этом равноправное участие субъектов социального диалога делает общественную систему устойчивой, и наоборот, неравноправное – нестабильной, приводит к социальной напряженности, социальным конфликтам, «загоняет» социальные проблемы внутрь, ведет к социальной деструкции.

Самым явным и важным результатом развитого социального диалога является социальный консенсус как возможность и результат принятия решений, в которых учитывается личный и социальный опыт и ценности каждой из социальных групп, участвующих в социальном диалоге. Только на основе социального консенсуса оказывается возможным реальное социальное сотрудничество. Гармоничность такого социального сотрудничества и социального партнерства выражает реальное движение к «социальному комфорту» в целом, а не к «комфорту» отдельных обособленных социальных групп.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что социальный диалог в обществе необходим и обусловлен самой природой общества, которому присущи противоречия, конфликты, антагонизмы. Конструктивно решать их можно только в открытой форме коммуникативно-информационного взаимодействия.

Одним словом, эффективность социальной коммуникации, а, значит, и социального взаимодействия определяется степенью достижения нужного взаимопонимания: во-первых, при стремлении и умении коммуникатора быть понятным и, во-вторых, при стремлении и умении воспринимающей стороны адекватно понимать коммуникатора. Отсюда следует, что такие характеристики диалога, как начальное принципиальное равенство позиций, свобода слова, толерантность, ориентация на достижение консенсуса, преобразование модели коммуникации в метод познания и социального творчества, социальное



партнерство, компромиссность, социальная солидарность, социальное моделирование делают социальный диалог не только средством коммуникации и методом познания, но и коммуникативной моделью социального взаимодействия, важным средством конструирования социального мира и общественного порядка.

Литература и источники

1. Дридзе Т.М. Социальная коммуникация как текстовая деятельность в семиосоциопсихологии // Общественные науки и современность. – 1996. – № 3 – С. 145-155.
2. Михайлов А.П. Информация и коммуникация в системе социального управления / А.П. Михайлов // Вестник ЧГПУ им.И.Я. Яковлева. – 2012. – №3(75). – С.143-146.
3. Курбатов В.И. Социальный диалог в гармонизации социальных отношений / В.И. Курбатов // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2012. – Вып. 2. – С. 121-125.
4. Дридзе Т.М. Экоантропоцентрическая парадигма в социальном познании и социальном управлении // Человек – 1998 – № 2 – С. 11.

УДК 101.1:316

ЛИМАРЕНКО Нина Валерьевна
САБИРЗЯНОВА Инна Викторовна

СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

Статья посвящена теоретическому осмыслению феномена благотворительности в историко-философской ретроспективе. Социально-философский анализ феномена призван прояснить современные аспекты, выявить цели и принципы благотворительной деятельности в развитии государства.

Ключевые слова: филантропия, добровольность, благотворительность, милосердие, благотворительные организации и фонды.

The article is devoted to the theoretical comprehension of the phenomenon of charity in the historical and philosophical retrospect. Socially-philosophical analysis of the phenomenon is intended to clarify the modern aspects, to reveal the objectives and principles of charitable activities in the development of the state.

Tags: philanthropy, voluntarism, mercy, charitable organizations and foundations.

Благотворительность как общественное явление предполагает добровольность, свободу распоряжаться собственными частными ресурсами и ненаказуемость за не соблюдение принципов гуманности и солидарности. Социально-философский подход к исследуемой проблеме предполагает поиск сущностных оснований благотворительности как специфического социального



института, выявление его формационных оснований, изменение которых определяет эволюцию данного феномена в различных общественных условиях. Обусловливаемая влиянием цивилизационных факторов историческая преемственность, свойственная различным этапам эволюции феномена благотворительности в отдельных странах и регионах, определяет ее относительную самостоятельность по отношению к социально-экономическим, социально-политическим условиям общественной жизни. Только учитывая в полной мере роль этой относительной самостоятельности и принимая во внимание влияние формационных основ исторического процесса, можно действительно научно исследовать содержание, тенденции и перспективы развития такого значимого социального института, как благотворительность.

Любое благотворительное учреждение создается на основе одного или нескольких начальных пожертвований, предназначенных для того, чтобы приносить пользу обществу. Многовековая практика позволила выработать механизмы институционального оформления таких учреждений – аккумуляирования средств, передачи капиталов от одного поколения к другому, учета и регулирования самой благотворительной деятельности. Современные формы благотворительности имеют достаточно долгий путь институализации, четко прослеживающийся в историческом контексте.

В древнекитайской цивилизации любовь к ближнему, взаимоуважение и поддержка были одними из важнейших нравственных заповедей, семантически выраженных понятиями «гуманность», «справедливость» и «долг». Они входили в китайскую этическую систему «пяти постоянств», разработанную Конфуцием и обозначающую отношения между ближними: «отцовская любовь – сыновья почтительность – дружественное отношение старшего брата к младшему – почтительное отношение младшего брата к старшему – согласие между супругами». Средством поддержания справедливого порядка Конфуций называл не закон, а соблюдение традиций и моральных основ, закрепляющих некий образ идеального поведения, основанного на соблюдении меры во всем, что должно побуждать человека к уступкам и компромиссам. Чувством гуманности и милосердия пронизано разработанное Конфуцием учение о «сяо» – сыновней почтительности [1].

Традиции милосердия, гуманного отношения к ближнему, сострадания были присущи духовной культуре древней Индии. В гимнах «Ригведы» имеются такие слова: «Богатства подающего не уменьшаются... Тому, кто, имея пищу, пожалеет се для слабого, просящего подаяния, кто не внемлет страждущему, пришедшему к нему (за помощью), и кто занимается (только своими собственными удовольствиями) перед лицом страждущего, – тому человеку не будет утешения»[1].

В религиозных книгах древних индийцев можно встретить высказывания: «Будь благосклонен ко всем живым существам, радуйся при виде добродетели, сострадай и сочувствуй страдающим, будь терпим к праздным и ведущим себя дурно». Позднее стали появляться правовые документы, регулирующие социальное взаимодействие – самый известный из этих документов «Законы



Ману». В них описывались формы брака, механизмы усыновления, особенности наследования имущества (исключались из числа наследников дети, слабоумные, бедные и больные) [1].

Принимая во внимание тот факт, что наш ключевой термин – благотворительность или человеколюбие – был воспринят из языка, мышления и опыта античного мира, необходимо рассмотреть происхождение, значение и применение обсуждаемого термина, а затем представить благотворительность в античном мире Греции и Рима, в древнем Китае, а так же древней Руси и других странах. Поскольку только так возможно определить отличительные особенности элементов и мотивов благотворительной деятельности последующих эпох.

Группа слов, образованная от *philanthrōpi* (филантропия) – встречается, начиная с V века до н.э., употребление данного слова начинается с Платона. Ксенофонт рассматривает в качестве филантропии добродетельное поведение Кира как правителя. Его филантропия выражается в гостеприимстве и дружественном отношении к подчиненным или в милосердии к покоренным народам. Со временем происходит перенос на взаимоотношения между людьми в целом, при этом сохраняется оттенок благоволения и снисходительности. В конечном счете, такая значимость указанной добродетели для простого народа не могла не оказать влияния на философскую этику: средний платонизм и стоицизм периода римского владычества рассматривают филантропию как выдающуюся добродетель [1].

Благотворительность, как концепт, была впервые употреблена при описании бескорыстной и даже жертвенной любви к человеку. В древней Греции считалось долгом поддерживать бедных. Именно в древнегреческих полисных государствах были заложены основы государственного регулирования благотворительности и призрения. Поддержка бедных была одной из важнейших забот в греческих городах-полисах. Часто устраивались раздачи неимущим гражданам припасов и денег. Перикл даже раздавал деньги нуждающимся гражданам на посещение театров и народных собраний. Это был обычай, общий для всех демократических городов-государств. В Древней Греции особое внимание уделялось уходу за больными в так называемых «ятрейях». В то же время принимались меры для призрения военных инвалидов, которые вместе с семейством содержались за счет государства.

Солону (640/635-559 гг. до н. э.) приписывается закон, согласно которому все граждане, изувеченные на войне, содержались за счет государства. Позднее это постановление было распространено на всех неспособных к труду неимущих. Сыновья воинов, убитых на войне, также воспитывались за государственный счет до своего совершеннолетия, а затем получали от государства полное вооружение.

Древний Рим предпринял попытку обеспечить порядок в государстве филантропическим путем: император Август учредил специальные должности чиновников, отвечавших за организацию общественных работ, за распределение хлеба среди народа; при Клавдии появляются чиновники,



отвечавшие за опеку сирот. Тем самым государственная филантропия впервые приобретала социально организованный характер с системой управления, подчинения и контроля. В общественном сознании также возникали идеи необходимости организации системы государственной помощи нуждающимся. Так, например, римский писатель и ученый Плиний Старший считал, что «нужно разыскивать и поддерживать тех, кто находится в нужде, окружая их... товарищеским союзом» [2]. Политический деятель и писатель Цицерон считал, что «нет ничего согласного более с природой человека, чем благотворительность» [1].

Однако идея милосердия, помощи бедным отнюдь не встречала однозначной поддержки. Так, правовая система древнего Рима – римское право – включала и ряд статей, прямо или косвенно касавшихся проблем призрения: усыновление – двух видов: для получения наследника при отсутствии собственных детей и усыновление для получения дополнительной рабочей силы в семью. Опека и попечительство были призваны выразить заботу об опекаемых, так как по римскому праву они не имели ни имущества, ни возможности им самостоятельно распоряжаться. Виды опеки и попечительства выделяли в зависимости от объекта опеки: несовершеннолетние; женщины; безумные; расточители.

Таким образом, в античном мире особое развитие получила филантропическая деятельность, осуществлявшаяся как государством, так и частными лицами и означавшая зачастую любое доброе начинание: от раздачи денег и хлеба до устройства празднеств и зрелищ. Мотивация античных благотворителей определялась общественными условиями и пониманием идеи бессмертия, как важной составляющей этой мотивации. Греческие и римские благотворители, прежде всего, стремились обессмертить себя и свои деяния. Щедрость считалась общественной (политической) добродетелью. Следовательно, как государственная, так и частная благотворительность преследовали преимущественно политические цели и имели временный характер.

Еще Аристотель, демонстрируя удивительное для его времени понимание неравенства между дарителем и получателем дара, призывал дарителей действовать с оглядкой, не осыпать своими щедротами первого встречного, правильно выбирая тех, кого они хотят облагодетельствовать, и наделяя их должными суммами в должное время. Примерно четыре века спустя Сенека в своем трактате «О благодеяниях» также исследует природу добровольного дарения и обсуждает этот «обычай, который сильнее всего связывает человеческое общество». Достаточно большое внимание уделяет вопросу благотворительности Цицерон. В своем трактате «Об обязанностях» он рассматривает четыре источника, или четыре «части», того, что считается нравственно-прекрасным. Эти четыре части в дальнейшем выступают как четыре добродетели, которые в интерпретации Цицерона выглядят следующим образом: на первом месте стоит познание истины, затем следует «двуединая» добродетель – справедливость и благотворительность, затем величие духа и,



наконец, благопристойность, умеренность. Из каждой основной добродетели вытекают определенные обязанности [1].

Остановимся на понятии, которое сам Цицерон считает «наиболее широким понятием»: «двуединая» добродетель – справедливость и благотворительность – и вытекающих из нее обязанностях гражданина. Цицерон неоднократно подчеркивает общественный, социальный характер этой добродетели. Обязанности, вытекающие из этой «двуединой» добродетели, тоже должны считаться обязанностями общественными, социальными. Древнейший мир не мог возвыситься до полного уважения всякой личности, как личности, так как это прямо противоречило его духу. Такую точку зрения разделяют Ф.А. Брокгауз и И.А. Ефрон, считая, что благотворительность была чужда классической древности. Древние греки и римляне старались по возможности избегать самого вида нищеты, которая внушала им одно лишь отвращение и ужас; встретить нищего считалось даже дурным предзнаменованием.

Существовало представление о милосердии и у древних египтян. Письменные источники по Древнему Египту донесли до нас слова вельможи Пиопинахта: «Я давал хлеб голодному, одевал нагого», а в «Поучении Птахотепа» говорится: «Не будь алчен по отношению к родичам своим, мольбы кротких могущественнее силы» [1]. У древних египтян уже имеется представление о милосердии как «вспомоществовании» и бескорыстии.

Протестантизм в Европе во многом способствовал профессионализации помощи нуждающимся. Следовательно, эпоха Реформации внесла изменения в мотивы и организацию благотворительной деятельности. М. Лютер и другие реформаторы стремились благотворительную деятельность переложить на мирян. Они фактически разрушили церковь как религиозный институт с таинствами, церковной иерархией, что не могло не повлиять на характер общественного сознания. Во времена Реформации, когда монастырское имущество было секуляризовано, нищенство в европейских странах стало социальным бедствием, с которым поначалу пытались бороться карательными мерами.

В Англии в начале XVI века власти стали организовывать призрение бедных на общественно-принудительных началах, то есть стали вводить то, что теперь называется социальными программами помощи неимущим. Фактически это положило начало общественной благотворительности. Правительство назначало специальных лиц, в обязанности которых входили сбор и распределение пожертвований по приходам, а епископу и мировым судьям предоставлялось право обязывать к выплате милостыни тех, кто от этого уклонялся. При этом поначалу частная благотворительность запрещалась, поскольку считалось, что она способствует росту числа профессиональных нищих.

На Руси первый этап социальной помощи незащищенных слоёв населения несет в себе языческие и христианские тенденции. Великий князь Киевский Владимир Красное Солнышко уставом 996 года официально вменил



в обязанность духовенству заниматься общественным призрением, определив десятину на содержание монастырей, церквей, богаделен и больниц.

С развитием благотворительной деятельности на Руси стала развиваться и философско-религиозная трактовка этого явления. И первая проблема, которую пытались разрешить русские мыслители, – была проблема соотношения духовной и телесной благотворительности. Григорий Богослов рассматривает два вида милосердия: «высшее благодеяние» и «меньшее благодеяние». К высшим благодеяниям относятся вещи, приносящие пользу душе (это законы Пророков, Учителей), а к меньшим – помощь едой, одеждой, лекарствами (помощь телу) [4].

Идея о выделении уровней благотворительности находит отражение и в более поздних источниках. Иоанн Златоуст, как и его предшественники, выделяет в милосердии два уровня: милости телесные и милости духовные. Как правило, духовная благотворительность более значима. Корни подобного подхода следует искать в феномене спасения души через милосердные поступки. Феодосий Печерский также отводил важное место в нравственном развитии человека милосердию. Оно связано с самосовершенствованием личности, работой по спасению души. Феодосий Печерский считает милосердие важнейшей человеческой добродетелью, за которой следует воздаяние Бога.

Кирилл Туровский рассматривает идею милосердия в контексте христианских добродетелей. Он развивает эту идею в притче «О человеческой душе», где по аналогии с мировым деревом жизни дается классификация христианских добродетелей. Дерево жизни, а в данном случае дерево добродетелей – традиционный для средневековой философии способ классификации. Рассматривая категории «смиренномудрие», «покаяние», «милосердие», «нищелюбие» и другие, Кирилл Туровский располагает их в определенной логике и последовательности. Основа дерева жизни – смиреннолюбие, его начало – покаяние. Ствол дерева – благоверие. От него исходят различные ветви. Каждая из них соответствует своему виду покаяния: слезы, пост, частая молитва, милостыни, смирение, воздыхания и прочее. На тех ветвях находятся различные плоды, среди которых послушание, любовь, покаяние, нищелюбие [4].

Таким образом, этический и онтологический смысл милосердия раскрывает в данных подходах его же социальную направленность, когда милосердие выступает необходимым атрибутом власти, принципом жизнедеятельности.

Не менее важный аспект проблемы благотворительности – попытка рационального постижения несправедливого социального устройства общества. Вся историко-философская рефлексия данной проблемы свидетельствует о попытках доказательства, что через милосердную практику можно прийти к социальной справедливости; что благотворительность призвана сглаживать и решать социальные проблемы, которые возникают в обществе. Так Василий Великий писал о необходимости помощи, так как этот мир изменчив и не



зависит от самого человека. Но чем больше раздавалось благотворительной помощи, тем больше на улицах городов появлялось нищих. Дело в том, что следуя учению Иоанна Златоуста: «Просящему – дай», благотворители на Руси не считали нужным выяснять причины нищенства – неизлечимые ли это болезни или социальные бедствия, и оказывали помощь без разбора. Идея связывать оказание помощи с предоставлением возможности самостоятельного заработка, а не с подачей милостыни, появилась из возникшей на Руси проблемы профессионального нищенства [4].

Следует отметить, что до сих пор нет собственно философских работ, посвященных благотворительности. Попытки социально-философского анализа предпринимались, как правило, в качестве междисциплинарного исследования. В дореволюционный период понятия «благотворительность» и «меценатство» в своих трудах рассматривают и анализируют такие известные российские дореволюционные историки и философы, как В.О. Ключевский, В.И. Герье, В.С. Соловьев и др. Эти исследователи трактуют спонсорство и благотворительность с точки зрения истории развития данных социальных явлений в российской практике. Философ В.С. Соловьев предлагает различать духовную благотворительность и материальную, показывая их соотношение в жизни. По мнению В.О. Ключевского, оказание помощи даже в древности было необходимым условием личного нравственного здоровья: благотворительность больше нужна была самому «нищелюбцу», чем нищему.

В советский период благотворительности посвящались обычно критические отклики в этической и социально-философской литературе (С.Ф. Анисимов, Р. Апресян, Ю. Давыдов, А.А. Гусейнов, И.С. Кон). Критической оценке религиозной и церковной благотворительности на Руси и в царской России посвящены работы советских историков (А.Ф. Замалева, В.А. Зоц, П.Г. Рындзюнский, Я. Н. Щапов).

В советской философии благотворительность обычно трактовалась как компенсаторная функция общества; как паллиативное средство, с помощью которого правящие классы стараются затушевать, смягчить существующие классовые противоречия, оправдать социальное неравенство между людьми, а также как некий иллюзорный способ преодоления отчуждения беднейших членов общества от средств, производства.

Структурная характеристика современной благотворительности как ответной реакции на явления социального, культурного, экономического и политического кризиса – довольно четкий показатель формирования нового гражданского общества. Цель благотворительности состоит в обеспечении возможности достижения социально приемлемого уровня жизни для тех групп населения, которые под воздействием социальных рисков не могут самостоятельно реализовать свои общепринятые социальные права. Несмотря на то, что благотворительность может осуществляться разными способами, она как социокультурный феномен несет в себе общие социальные функции:



- экономическую – обеспечение достойного существования тех граждан, которые в силу объективных особенностей и жизненных ситуаций не способны самостоятельно позаботиться о себе;
- социальную – снятие социальной напряженности путем выравнивания уровня жизни, поддержки самых обездоленных слоев населения, которые по объективным обстоятельствам не могут адаптироваться в новых условиях;
- рыночную – восполнение недостатков социальной политики государства и функционирования рыночных механизмов – прежде всего, за счет оперативности и адресно-доставляемой помощи, что повышает ее эффективность;
- общественную – восполнение перекосов общественных отношений, приводящих к отходу не по своей воле отдельных категорий населения от принятых стандартов жизнедеятельности, что ограничивает их возможности потребления общественных благ и самореализации; одновременно – воздействие на общественное мнение;
- политическую – реализация механизмов обратной связи населения и властных структур, формулирование социальных приоритетов от имени тех, кто в социальном плане в силу объективных причин не способен отстаивать свои права;
- маркетинговую – удовлетворение потребностей филантропов, оказание донорам услуг по осуществлению благотворительных проектов, одновременно – культивация альтруистических и человеколюбивых настроений в обществе [3]

Современная структура благотворительного сектора представлена различными фондами: государственными, промышленных предприятий, коммерческих организаций, частных лиц. Однако нужно отметить, что благотворительный сектор имеет более сложную структуру. Помимо государственных форм благотворительности, в настоящее время существует «постсоциалистическая форма» коллективной помощи – благотворительные фонды предприятий (например, таких отраслей, как металлургия, машиностроение, химическая, деревообрабатывающая и др.), которые предпочтение в предоставлении помощи отдают организации помощи малоимущим и пенсионерам, детским, религиозным, а также общественно-политическим организациям [3]. То, что промышленные предприятия предпочитают оказывать помощь подобным организациям, свидетельствует об определенных традиционалистских связях, о социокультурных стереотипах. Интересна и сама мотивация оказания помощи: уверенность в пользе помощи, территориальная близость, престиж предприятия (реклама), налоговые льготы (при этом характерно, что совсем не обязательно, что средства на подобные акции будут выделяться ежегодно). Но и здесь наблюдается новая тенденция, когда зачастую приоритет в предоставлении помощи отдается церкви. Русская Православная Церковь свою деятельность осуществляет в приходах через верующих прихожан или непосредственно через своих служителей. Церковь ведет работу по нескольким направлениям. Среди них важнейшими являются:



материальная помощь; социальный патронаж (в домах ребенка, детских отделениях психиатрических больницах, хосписах); досуговая деятельность; учебно-просветительская деятельность; социально-нравственная работа (с престарелыми, с осужденными, больными алкоголизмом, нищими).

Предприниматели, оставаясь людьми прагматичными, всегда стремились добиться прибыли и приумножить объем и ассортимент ресурсов, которыми они владеют, как правило, и за счет благотворительности. С другой стороны, естественным будет признать, что социально-положительное действие совершенное даже по сугубо корыстным мотивам может несколько не снижать ценность благотворительного результата. Благотворительность не перестает быть созиданием всеобщего блага оттого, что своекорыстие «вьет под его крышей удобное гнездо!» [3].

Отличием благотворительной деятельности отечественных бизнесменов по сравнению с их западными коллегами является то, что они руководствуются, как правило, мотивами милосердия, стремятся удовлетворить свои краткосрочные интересы и избирают для этого в партнеры не общественные организации, а госструктуры. Как правило, филантропическая деятельность у них не включена в общую стратегию развития и сводится к эпизодическим великодушным откликам на просьбы непосредственно нуждающихся (учреждений здравоохранения, образования, социальной защиты и т.п., а также отдельных представителей социально незащищенных слоев населения).

Часть функций благотворительности в современном обществе носит нравственно-гуманистический характер и является разновидностью практических форм гуманизма. Это психологическая, коммуникативная, воспитательная функции; функция преодоления последствий как нравственно-гуманистическая. Вместе с тем, ряд функций современных форм благотворительности тесно связан с идеологией современного общества. Соответственно, институт благотворительности выполняет социальные заказы государства и общества. Филантропия решает задачи перераспределения общественного продукта, социальной адаптации волонтеров, демократизации общества, профилактики преступности, правонарушений (предупредительно-профилактическая функция), обеспечивает общественную стабильность общества [2].

В качестве вывода отметим, что благотворительность необходима для того, чтобы снизить социальное напряжение в обществе и смягчить назревшие социальные проблемы. Имеет большое значение в деле духовно-нравственного воспитания, особенно молодежи. Мы выяснили, что и сегодняшние формы благотворительности, помимо прямо декларируемых благородных и гуманистических задач, часто используются в целях не всегда благородных. Мы полагаем, что в философском осмыслении нуждается возрождение религиозной благотворительности в нашей стране, и действительные, а не декларируемые задачи, цели и предпосылки, конфессиональные различия такого рода общественной практики. Адекватное понимание места и роли благотворительности в жизни общества требует анализа ее отражения и



интерпретации в теоретических концепциях и в массовом быденном сознании, учета влияния тех или иных ее трактовок на реальную практику помощи нуждающимся. Причем сам характер такого рода отражения, содержание и направленность подобных интерпретаций детерминируются опять-таки как интересами субъектов благотворительности, обусловленными их социально-экономическим положением и политической ангажированностью, так и общей психологической атмосферой, менталитетом социума, его культурно-историческими традициями. Поэтому в настоящее время важно теоретическое осмысление основ благотворительности как формы общественно значимой деятельности. Возрождение государственной благотворительной помощи, развитие благотворительности частных организаций, а также отдельных юридических лиц может способствовать не только оказанию более эффективной помощи нуждающимся людям, но и развитию общества в целом в соответствии с принципами гуманизма.

Литература и источники

1. Штрейс В.А. История благотворительности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>
2. Роголин Я.Ф. Предприниматель – как фермент общественной жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dobrota.donetsk.ua>
3. Макарова Н.М. Спекулятивная тема [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfe.ru>
4. Фролов В.В., Афанасьев К.Н. Проблема благотворительности в отечественной историографии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru>

УДК 394.94

ЧУГРИНА Оксана Романівна

ЕТНОНАЦІОНАЛЬНІ ВЗАЄМИНИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

Статья посвящена теоретическим проблемам межэтнического взаимодействия. В работе проанализированы различные взгляды в определении понятий «этничность», «этнонациональные меньшинства», «нация». Автор отдает предпочтение политической теории нации, согласно которой нация – это, прежде всего, политическая общность, объединяющая всех граждан государства независимо от этнических, культурных, языковых и других особенностей. Такой подход отвечает стратегии развития современного общества в этнонациональной сфере.

Ключевые слова: этничность, этнос, иноэтническая группа, этнонациональные меньшинства, нация

The article is devoted to the theoretical problems of inter-ethnic interaction. The different views on the definition of «ethnicity», «ethnic-national minorities», «nation» are analyzed in this article. The author prefers the political theory of the nation; according to this theory the nation is the political community which unites all



the citizens of the state, regardless of ethnic, cultural, linguistic and other features. Such an approach is consistent with the strategy of modern society development in the ethno-national field.

Keywords: *ethnicity, ethnos, alien ethnic group, ethno-national minorities, nation*

Потреба в міжетнічному спілкуванні – одна із базових у житті етнічних спільнот та їх суб'єктів. В ході міжетнічного спілкування відбувається обмін матеріальними і духовними цінностями, досвідом, запозичення досягнень культур і особливостей способу життя і побуту народів-етносів. У той же час в ході міжетнічного спілкування стикаються відмінності в традиційних уявленнях, поглядах, інтересах і цінностях взаємодіючих народів. Міжетнічне спілкування – одна з найбільш складних, суперечливих, тендітних сторін суспільно-політичних, соціально-культурних відносин. Воно особливо потребує цілеспрямованого політико-правового, ідеологічного, соціально-психологічного регулювання, соціальний контроль за поведінкою особистості в сфері безпосереднього міжетнічного спілкування. Одним з найважливіших факторів, здатних ефективно впливати на повсякденне міжетнічне спілкування, є висока поведінкова культура спілкування. При відсутності належного політико-правового, ідеологічного регулювання запущені міжетнічні суперечності можуть загострюватися, переростати в міжетнічне протистояння, нарешті, конфлікт, причому вже не на міжособистісному, а на груповому рівні.

Спілкування – це взаємодія людей як суб'єктів. У цьому специфіка спілкування як міжособистісної взаємодії, в якому кожен з партнерів виступає суб'єктом і об'єктом впливу. Міжетнічне спілкування – один з важливих факторів соціально-культурної детермінації поведінки індивіда в поліетнічному середовищі. У конкретному історичному контексті у сфері міжнаціональних відносин люди виступають, перш за все, як представники тих чи інших етнічних спільнот і груп в якості носіїв етнічної самосвідомості, специфічних рис етнічної культури, способу життя, традицій та інтересів відповідної групи.

В ході міжетнічного спілкування здійснюється комунікативний процес обміну етнокультурними, соціальними і політичними цінностями та інформацією, знаннями, думками і почуттями учасників взаємодії, міжетнічного обміну соціальним і моральним досвідом народів. Ці процеси відіграють виключно важливу роль у процесах міжетнічної інтеграції.

З урахуванням стану теорії і практики можна відзначити, що правове регулювання міжнаціональних та міжетнічних відносин необхідно здійснювати з урахуванням історично двох взаємопов'язаних тенденцій (диференціації та інтеграції), при яких, з одного боку, кожна нація прагне до саморозвитку (збереження національної своєрідності, мови, культури) і може приймати форму боротьби за національне самовизначення і створення самостійної національної держави, а з іншого боку, саморозвиток націй в сучасних умовах неможливий без їх тісної взаємодії, співробітництва, обміну культурними цінностями, подолання відчуження, підтримки взаємовигідних контактів.



Нове етнічне відродження кінця ХХ ст. викликало величезний інтерес спочатку західних, а потім і вітчизняних вчених, започаткувало досить гострі дискусії навколо етнічної сфери життя. Ці дискусії призвели до посилення плутанини щодо вживання термінів «етнічність» та «нація» і похідних від них понять.

В західній науковій, навчальній та довідковій літературі термін «етнічність» вживається у двох основних значеннях:

– у широкому розумінні, тобто як етнічна спільнота (етнос, нація, етнічна та національна група) з усіма її ознаками, характерними рисами і особливостями;

– у вузькому – тобто лише як ці ознаки, характерні риси і особливості, названі «етнічною аурою». Етнічність у вузькому її розумінні є надзвичайно складним феноменом. Це і набір певних етнічних рис, які характеризують окрему групу людей і особливий стиль життя та сприйняття світу, і форма соціальних відносин, і процес визначення етнічної ідентичності, і різновид ідеології, і засіб мобілізації людей та ін.

Виходячи з досліджень західних учених можна зробити деякі узагальнення щодо визначення етносу:

– по-перше, при визначенні етносів (етнічних груп) західні вчені користуються майже одним і тим же набором критеріїв, головними серед яких є: 1) біологічні (антропологічні) – раса чи спільне походження; 2) культурні – мова, релігія, звичаї, традиції; 3) історичні – спільність історії; 4) психологічні – родова свідомість, спільні почуття тощо;

– по-друге, постійним і головним індикатором визначення етносів є спільне етнічне походження людей, котре вважається не стільки реальним, скільки міфічним;

– по-третє, західні вчені надають пріоритет етнічним групам та етносам перед соціальними спільнотами.

У радянській, а подекуди і в сучасній вітчизняній науці – навпаки. Соціальна складова суспільства стоїть над його етнічними та національними ознаками. В кращому разі вони вважаються етносоціальними спільнотами.

Звичайно, завжди були вчені які вважали етноси не суто соціальними, а головним чином історичними, культурними, географічними, біофізичними, біосоціальними або етнобіологічними спільнотами. Це, перш за все М. Бердяєв, В.Вернадський, Л. Гумільов та деякі інші. М.Бердяєв, наприклад, вважає, що національність є проблема історична, а не соціальна, проблема конкретної культури, а не абстрактної спільноти. На його думку «всі спроби раціонального визначення національності ведуть до невдач... Національність таємнича, містична, ірраціональна...» [1, с. 87]. За визначенням Л.М. Гумільова, етнос – це форма колективного буття, притаманна лише людині; це колектив, який відрізняється від інших етносів стереотипом поведінки і який протиставляє себе всім іншим [2, с. 18].

В етнополітичній теорії сформувалися основні підходи до визначення визначальних рис етносу: 1) етноси є найдавнішими природними людськими



спільнотами, котрі виникли задовго до появи держав; 2) етноси є унікальним, неповторним феноменом; вони відрізняються один від одного не лише за своєю формою, а й за своїм змістом, сутністю, характером, і саме це робить людство таким різноманітним і мозаїчним; 3) основними ознаками етносу найчастіше вважають спільне походження, мову, культуру, територію, традиції, релігію, історію, спосіб життя тощо; 4) протягом історії етноси розвивалися в кількох формах, головними з яких вважаються: рід – плем'я – народ – нація.

Проблема визначення поняття «етнічна група» є складнішою, ніж видається на перший погляд. Пояснюється це, по-перше, тим, що термін «етнічна група» дуже часто вживається як синонім термінів «етнічність», «нація», «етнічна» та «національна меншини» тощо. По-друге, значна частина вчених взагалі не вважає за потрібне займатися питаннями визначень. По-третє, у міжнародному праві терміни, які вище були названі, відсутні взагалі, замість них вживаються терміни «нація», «народ» та «національна меншина».

Етнічні групи здебільшого характеризуються такими ж самими рисами, що й етноси. Та найбільш вдале визначення дав американський етнолог М. Інгер: «Етнічна група – це частина більш широкого суспільства, члени якої вважають, що спільним для них всіх є їх походження, що вони мають однакові ділянки спільної культури і що, окрім того, вони беруть участь у спільній діяльності» [3, с. 155].

Різновидом етнічної групи є меншина. Практично нерозв'язаною до сьогодення проблемою є визначення меншин. Загальновизнаної дефініції зараз не існує, але висувуються різноманітні варіанти. Найбільш вдалою та використовуваною, на наш погляд, слід вважати пропозицію Ф. Капоторті, який вважає, що меншина – це «менша по чисельності частина населення держави порівняно з більшістю, яка не посідає панівного становища, члени цієї групи – громадяни цієї держави – мають з етнічної, релігійної або мовної точки зору характеристики, які відрізняються від характеристик решти населення, проявляють почуття солідарності з метою збереження своєї культури, своїх традицій або мови». Основні ознаки меншин Ф. Капоторті виділяє як критерії – об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні містять: 1) своєрідні етнічні характеристики; 2) кількісну меншість; 3) не домінуюче становище; 4) приналежність до громадянства держави, де мешкає. Суб'єктивний критерій – прагнення до зберігання присутніх характеристик [4].

Взагалі можна визначити, що етнічна група – це частина якогось етносу, яка в силу різних обставин (зміна кордонів, еміграція...) відірвалася від нього, опинилася в «чужій країні» (стала структурним елементом її суспільства) і, перебуваючи в іншому етнічному середовищі, зберігає свої особливості і часто діє як організована спільнота. Вона є, з одного боку, дійовими структурними елементами або підсистемами великих суспільств – країн свого проживання та їх націй, а з іншого – природними частинами свого «рідного», але віддаленого етносу.

У західній та вітчизняній науковій літературі поряд із терміном «етнічна група» часто вживається термін «національна група». Як правило, ці два



поняття використовуються як синоніми. Втім тут є деякі відмінності. Національною групою можна вважати таку групу людей, яка відірвалася від основного масиву етносу, котрий створив «свою» націю та сформував «свою» державу. Оскільки, за даними ЮНЕСКО, в світі існує понад 4000 етносів і лише біля 800 з них вважаються націями і нараховується біля 200 держав, то далеко не кожна етнічна група є національною, хоча кожна національна група є етнічною [5, с. 63].

Отже, етнічні й національні групи мають більше спільного, ніж особливого. Тому можливе вживання цих термінів як синонімів. Більше того, останніми роками з'явився термін «етнонаціональна група», який інтегрує ці два поняття (або «іноетнічні групи», або «етнонаціональні меншини»).

Не менш складна ситуація склалася із визначенням нації. З одного боку, багато відомих західних вчених вважають, що такого визначення взагалі дати не можна, а з іншого – постійно зростає кількість цих визначень.

Корінь терміна «нація» походить від латинського слова «nasci» – народитися, з якого і виник іменник «natio», що означав порода, род або раса.

Віддавна існують два основних підходи до нації: 1) як до політичної спільноти; 2) як до етнічної спільноти, а також біля десятка проміжних підходів, що з часом оформилися у відповідні теорії (психологічна, культурологічна, історико-економічна теорії нації).

Політична теорія нації стала історично першою в серії цілої низки подібних теорій. Вона почала складатися десь на початку XVII ст. Одним із засновників цієї теорії можна вважати голландського вченого Г. Гроція. Політична теорія нації почала швидко поширюватися в інших країнах Західної Європи. Довідково-енциклопедична література тих часів тлумачила націю водночас і як політично-територіальну і як етнічну спільноту. Так наприклад, Двотомний «Словник англійської мови» (1755 р.) подавав таке визначення: «Строго кажучи, нація – це велика кількість родин, однієї і тієї ж крові, які народилися в одній і тій же країні і живуть під одним і тим же урядом» [3, с. 132].

Тоді ж політична теорія нації потрапила й на північноамериканський континент. Однак тут вона набула більш політичного характеру, оскільки американська нація формувалася за політично-територіальним принципом і етнічні ознаки людини (за винятком расових) мало що означали.

Означений зв'язок націй з політикою та державою набув самостійного концептуального аспекту у відомого німецького дослідника М. Вебера, який розглядав націю за своєю сутністю як політичну категорію. На його думку, вона може бути визначена лише стосовно держави, хоча й нетотожна їй. М. Вебер вважає, що почуття національної ідентичності є суттєвою опорою для сучасної держави [6, с. 57-61].

На початку XX ст. відомий англійський соціолог Дж. Мілль визначив поняття нації як частину людей, які об'єдналися спільними почуттями їх національності. Найбільш важливою причиною він вважає спільність політичної долі, національної історії та заснованій на ній спільності споминів,



спільної гордості та приниження, радості та страждання, пов'язаних із спільно пережитим у минулому. А коли почуття національності досягає певної сили, постає питання про об'єднання всіх членів даної національності під одним, окремим урядом [7, с. 78-79].

Німецький історик Ф. Майнеке висунув концепції «держави-нації» та «нації-держави». Згідно з першою, нація розвивається у рамках незалежної держави та є політичним утворенням. Спільний суверенітет народжує спільні інститути й нове почуття нації, що виникає, долає існуючі до того часу культурні відмінності між етносами, що входять в ту чи іншу державу. Держава-нація, отже, піднімається над етнічними відмінностями. Згідно з концепцією «нація-держава» нації можуть вирости лише всередині власної культури. Тому нація визначається швидше як культурна, ніж політична спільність. Держава у такому разі розглядається тільки як продукт національної культури [8, с. 503-514].

Найбільш переконливе обґрунтування вирішальної ролі держави в процесі утворення нації в американського соціолога К. Дойча. Він дійшов до висновку, що народ стає нацією лише тоді, коли в результаті соціальної та політичної мобілізації він створює свою державу й отримує тим самим контроль над інститутами суспільного насильства. Він вважав, що «національності перетворюються на нації, коли отримують реальну силу для підтримки своїх прагнень», а також можуть «використовувати свою владу проти претензій інших національностей». Тобто, нація це народ, що має державу [9, с. 564-565].

Не можна не погодитися з Е. Геллнером, що нації створила людина, нації – це продукт людських переконань, пристрастей та схильностей. Скажімо, жителі певної території, носії певної мови стверджуються національно, якщо вони твердо визнають певні спільні права та обов'язки стосовно один до одного. Саме взаємне визнання такого товариства й об'єднує їх в націю [10, с. 24].

Наступні покоління західних учених внесли чимало доповнень і уточнень до політичної теорії нації. Проте головною особливістю політичної теорії нації було й лишається те, що вона трактує націю, перш за все, як політичну спільноту, котра має власну державу або прагне реалізувати своє право на самовизначення і змагається за її утворення чи відродження. Показово, що довгий час західні вчені вважали націями лише ті людські спільноти, які вже мали свої держави. Проте останнім часом до нації почали зараховувати й ті народи, які вели й ведуть боротьбу за створення власної держави.

Варто також відмітити, що сьогодні більшість західних учених є прихильниками політичної теорії нації (вони визначають націю як територіально-політичне утворення).

Отже, згідно з політичною теорією, нація – це, перш за все, політична (соціальна) спільнота, яка об'єднує всіх громадян якоїсь однієї держави незалежно від їх етнічного та соціального походження, культурно-мовних та інших особливостей.



Коріння етнічної теорії нації сягають у далеку давнину, коли народжувалися й існували перші державні утворення та держави, що базувалися на спільному етнічному походженні та культурі. Сама теорія почала складатися десь наприкінці XVIII ст. шляхом поєднання деяких положень психологічної та культурологічної теорії нації. У Західній Європі та Північній Америці їй не вдалося скласти конкуренцію пануючій політичній теорії нації. Але вона швидко поширилась на Німеччину (Гердер, Фіхте, Гегель) та країни Східної Європи. З кінця 50-х рр. XX ст. етнічна теорія нації почала швидко набирати популярності в США та Канаді, потім перекинулася на Західну Європу та решту світу. Почався так званий етнічний ренесанс та політизація етнічності.

Найбільший внесок у розвиток етнічної теорії нації зробили такі вчені, як Г. Нільсон, М. Новак, Е. Сміт та багато інших. Е. Сміт відзначає, що останніми роками все більше етнічностей поза Західною Європою стали домагатися статусу нації, почали виходити на арену політичного життя й повели боротьбу за створення або відродження своїх власних держав. Він пише: «...Дуже часто саме на основі етнічного ядра постає держава і формується нація» [11, с. 48]. Е. Сміт підкреслює, що для того, щоб вижити, етнічність має набути деяких атрибутів нації.

І самі ці етнічності отримали в західній етнополітології назву «нація–група», «етнічна нація» або просто «етнонація». «Етнічна нація» як термін вживається там, де нація складається із однієї етнічної групи, «соціальна нація» – там, де кілька етнічних груп становлять одну націю. Отже, етніцисти розглядають націю як велику політизовану етнічну групу, котра характеризується спільною культурою та спільними уявним походженням.

Введення в науковий обіг терміна «етнічна нація», розподіл націй на етнічні та політичні (соціальні) став загальноновизнаним і зручним підходом. Він дає можливість більш чітко зрозуміти, про що конкретно йдеться. Цей підхід може бути корисним і для посттоталітарних країн, де теж панує «термінологічний хаос». Термін «етнічна нація» вже почав вживатися замість понять «корінна» чи «автохтонна нація».

Таким чином, у сучасній націології існує кілька різних підходів до визначення поняття «нація». Узагальнюючи ці підходи, напрошується таке окреслення: нація – це велике історичне, динамічне співтовариство громадян, часто поліетнічне, що виникає на засадах культурно-історичної та духовної єдності, але об'єднане навколо якогось одного етносу, як правило, із власною територією, спільною національною культурою (як синтезом кількох етнічних культур). Нація визначається високим рівнем інтеграції її елементів. Інтегруючими чинниками тут стають такі як політична свідомість, громадянська єдність, матеріальна культура, національна ідея в цілому.

Ключовим аспектом у дослідженні формування системи міжнаціональних відносин та етнополітики є визначення взаємин держави з етнічними групами, які виступають не тільки суб'єктами, а й об'єктами політичних впливів. Могутнім генеруючим чинником цих впливів є держава, яка розробляє і



здійснює етнічну політику, створює відповідні структури.

До однієї держави може входити кілька націй, в той же час нація може бути розділена різними державами. Нація може створювати більшість населення в тій чи іншій державі, але вона може бути меншістю, а це ускладнює розуміння сутності й характеру взаємовідносин між нацією і державою, а також між самими націями (етносами). Це є головним завданням етнонаціональної політики будь-якого суспільства. Зрештою, сама держава мала б стати надійною гарантією національному існуванню.

Узагальнюючи думки дослідників про те, який тип держави є найбільш сприйнятним для народів, можна виокремити чотири основні типи держав:

1) держава має бути наднаціональною, керуватися перш за все своїми «виключно» державними інтересами та відігравати роль третейського судді в національних суперечках;

2) краще мати багатонаціональну державу, яка була б здатна ліберально регулювати міжетнічні протиборства, тоді буде менше зіткнень, війн;

3) необхідна незалежна національна держава, яка забезпечить нормальний розвиток економіки та культури, що відповідає національним інтересам;

4) вартісною є національна держава, але з наступним об'єднанням з іншими незалежними державами в міжнародні асоціації чи конфедерації. Сьогодні цей напрям набуває великого розголосу, хоча його автори визначають: спочатку всі мають пройти через етап національного розвитку, економічного й державного творення й зміцнення національної держави.

Отже, усвідомлення того, що культурне розмаїття, яке складається з великої кількості співіснуючих етнічних, мовних, релігійних угруповань, є запорукою динамізму поліетнічних суспільств, їхньої відкритості, здатності до співробітництва та плідного діалогу з іншими країнами. Увага до збереження ідентичності та створення умов подальшого розвитку мовних, культурних, соціальних та духовних цінностей не тільки титульного етносу, але й окремих етнічних груп в межах національних держав є логічним продовженням традиції, на засадах якої виникла і розвинулась людська цивілізація.

Тому зважена і продумана етнополітика має передбачати не лише врегулювання міжетнічних відносин, але й цілеспрямований вплив на соціокультурні пріоритети, мовні орієнтації. Універсальною сучасною нормою стала відмова від концепції асиміляції та декларування поваги та захисту культурної самобутності різних груп. Поєднання філософії націоналізму й елементів наднаціонального мислення стало найтипівішим для суспільної думки та державної ідеології сучасності.

Література і джерела

1. Бердяєв Н. Судьба России. Опыты по психологии войны и национальности / Н. Бердяев. – М.: Мысль, 1990. – 208 с.
2. Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли / Л.Н. Гумилев. – Л.: ЛГУ, 1989. – 495 с
3. Основи етнодержавознавства / За ред. Ю.І. Римаренка. – К.: Либідь, 1997. – 656 с.



4. Capotorti F. Study on the Rights of Persons Belonging to Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, United Nations / F. Capotorti. – http://www.osce.org/documents/hcnm/1999/03/239_en.pdf
5. Народы мира: Историко-этнограф. справочник / Гл. ред. Ю.В. Бромлей. – М.: Сов. энцикл., 1998. – 624 с.
6. Касьянов Г. Теорії нації та націоналізму / Г. Касьянов. – К.: Либідь, 1999. – 352 с.
7. Мілль Дж.С. Національність і представницьке врядування: Пер. з англ. / Дж.С. Мілль // Націоналізм: Антологія. – К.: Смолоскип, 2000. – С. 78-83.
8. Майнеке Ф. Загальний погляд на націю, національну державу і космополітизм / Ф. Майнеке // Націоналізм: Антологія. – К.: Смолоскип, 2000. – С. 503-514.
9. Дойч К. Народи, нації та комунікації / К. Дойч // Націоналізм: Антологія. – К.: Смолоскип, 2000. – С. 546-566.
10. Gellner E. Nations and Nationalism / E. Gellner. – Blackwell, Oxford UK & Cambridge USA, 1993. – 150 p.
11. Сміт Е. Національна ідентичність: пер. з англ. / Е. Сміт. – К.: Основи, 1994. – 224 с.

УДК 165.193

АММАЕВА Анастасия Магомедовна
КОНОВАЛЕНКО Наталья Васильевна

ИНТУИЦИЯ КАК ФОРМА ПОЗНАНИЯ И ЕЕ РОЛЬ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Данная статья раскрывает проблемы принятия управленческих решений, основываясь на интуиции. Автор представляет различные трактовки понятия интуиции как формы познания, описывает ее структуру и функции.

Ключевые слова: познание, форма познания, интуиция, принятие управленческих решений, знания интуиции.

This article reveals the problem of making management decisions based on intuition. The author presents different interpretations of the concept of intuition as a form of knowledge and describes its structure and function.

Keywords: knowledge, forms of knowledge, intuition, management decisions, knowledge of intuition.

Мы живем в период развития и расширения информационных систем и технологий, в эпоху стремительного роста объема информации, что обуславливает возникновение все новых проблем в процессе принятия управленческих решений. Ясно, что управленческие решения требуют использования всех возможностей и способностей человека. Безусловно, интуиция или «шестое чувство» играет очень важную роль в принятии решений. С одной стороны, целенаправленный и рациональный человек в процессе принятия решения применяет сознательный, рациональный подход,



разрабатывает различные логические схемы. Однако, использование только логических схем и типичных алгоритмов принятия решений, является недостаточным, так как изменения в социально-экономической, социально-культурной и социально-политической сфере, требуют использования нестандартного и неординарного способа оценки управленческой ситуации, проявления творческого потенциала менеджера. Именно это и приводит управленца к использованию своих интуитивных способностей, которые приравниваются к вдохновению. На наш взгляд, интуиция – это стимул для великих открытий, которые в своем развитии опираются на логический путь без явного использования научной и логической мысли. Именно поэтому интуиция и ее роль в принятии решений вызывает такой интерес сегодня.

В настоящее время важным является не только обладание знаниями в той или иной специальной области, но и умение использовать свою интуицию для создания информационного поля и расширения его за счет накопления рационального знания, что, в свою очередь, будет способствовать оптимизации принимаемых управленческих решений.

Исследование темы следует рассматривать с двух сторон: интуиция, как форма познания и интуиция, как способ принятия решений.

Проблеме интуиции в управлении посвящено значительное количество публикаций как отечественных, так и зарубежных ученых. Данный вопрос рассматривают такие отечественные ученые, как И.К. Орлова «Специфика интуитивного процесса решения неопределимых задач», Н.Н. Королева «Научная интуиция как философская концепция». В работах отечественных философов представлены условия решения творческих задач, т.е. использование интуиции как озарения, проявляющегося в общем целостном взгляде на ситуацию.

В зарубежной науке наблюдается более углубленная система изучения интуиции. Существует несколько точек зрения на данную проблему. Например, феномен интуиции рассматривают в процессе творчества, формирования и использования прозрачных знаний, как разновидность форм обучения. Зарубежные авторы [1] определяют понятие интуиции следующим образом: «интуиция означает, что мы можем нечто знать, не зная, как мы это узнаем» – Э. Берн; «имеющиеся у человека знания, источник и способ которых он не может объяснить» – М. Бунге. Такие ученые, как В. Тагтарт, М. Векотт, Дж. Мишлов объясняют интуицию как инстинкт, ощущение, воображение.

Представляет интерес определение интуиции по К. Вилду, который рассматривает интуицию в двух аспектах: как процесс – способ получить знания; как результат – проявление накопленных знаний.

Так, М. Рэй и Р. Майерс после проведения исследования процесса принятия решений, пришли к единому выводу, что менеджер, который при выборе решения пользуется не столько логикой, а, в основном, полагается на интуицию, добивается значительно больших результатов. Но в противовес вышесказанному, другие исследователи утверждают, что интуиция – это побуждение к ошибкам в управлении.



Зарубежные ученые выделяют важную роль интуиции для профессиональной деятельности, творчества и совершения открытий. Таким образом, большая часть полученных в результате этих исследований знаний относительно принятия решений уже получила практическое применение. Например, в методах оценки безопасности лекарственных средств, методах контроля оборудования в промышленности, новых экспертных системах, включающих искусственный интеллект, системах моделирования энергии и окружающей среды, в анализе стабилизирующих и дестабилизирующих последствий альтернативных стратегических систем защиты. «...Возрастающее понимание того, что главная задача в принятии человеком решения – это справиться со сложностью и неопределенностью, оказывает сильное влияние на направления научных исследований в этой области» [6, с. 1-2].

Можно сделать следующий вывод: новая научная дисциплина «Теория принятия решений» является не только междисциплинарной, но и носит специфический характер. «Задачи, которыми она занимается, порождены практикой управленческих решений на различных уровнях – от отдельного подразделения или малого предприятия до государств и международных организаций» [3, с. 19]. Теория принятия решений изучает такие проблемы, как системный подход при принятии решений, современные методы принятия решений и определение горизонта планирования. Согласно этой науке:

- принятие решений – это специфический, жизненно важный процесс человеческой деятельности, направленный на выбор наилучшего варианта действий;
- в принятии решений принято различать следующие персональные позиции людей: лицо, принимающее решения (ЛПР); владелец проблемы; участник активной группы; эксперт; консультант по принятию решений;
- варианты действий принято называть альтернативами; показатели привлекательности альтернатив – критериями; уровень же привлекательности определяется оценкой по критерию;
- пять основных этапов принятия решений: постановка цели, поиск информации, поиск альтернатив, сравнение и выбор лучшей или лучших альтернатив; реализация и контроль результатов;
- задачи принятия решений: упорядочение альтернатив, имеющих оценки по многим критериям; классификация многокритериальных альтернатив; выделение лучшей альтернативы.

Остается нерешенным вопрос о влиянии памяти человека на принятие им решений. Основной задачей психологов является найти и установить пределы человеческого развития в процессе выбора. Выбор человеком одного из предложенных вариантов, то есть альтернатив – главная проблема исследований в области интуитивного принятия решений.

Отечественные философы уделили внимание эволюции понятия интуиции. В их трудах раскрываются философские идеи, концепции интуиции, которые «в определенной мере отражают историю развития теорий познания и естественнонаучного знания: различные теории и отдельные самостоятельные



концепции интуиции возникали в диалектической взаимосвязи с постановкой новых гносеологических проблем в науке, и в частности в связи с проблемой метода в естествознании и математике...» [2]. Данное высказывание показывает глубину исследования сущности философского понятия интуиции.

О.В. Степаносова выражает свои мысли по поводу интуиции так: «Интуиция – это знание, возникающее в неопределенной ситуации, субъективно воспринимаемое, как догадка, предчувствие, внутреннее чутье, наличие которого осознается. Процесс возникновения интуитивной догадки не осознается, и причины получения или доказательства ее правильности не верифицируемы» [4, с. 133-143].

Обосновывается тезис о том, что интуиция как форма познания является неотъемлемой частью психики человека, его сознания и индивидуальности. В своей книге В.Ф. Асмус определяет интуицию, как непосредственное знание. Интуиция представлена как «...прямое усмотрение истины, то есть усмотрение объективной связи вещей, не опирающееся на доказательство» [2, с. 3].

Очень четко и ясно излагает свои мысли о творческом потенциале личности Д. Саймонтон: «...если творческий потенциал заложен в самой личности, то его реализация осуществляется в социуме и поэтому во многом зависит от ее социальных качеств – таких как – умение убеждать, увлекать, оказывать воздействие и «продавливать» свои идеи» [8, с. 386-426].

Таким образом, рассуждает и А.В. Юревич: «Немалое значение имеют и социальные характеристики личности – хотя бы потому, что творческий потенциал надо проявить, зарекомендовав себя в качестве творческого человека в некотором социальном контексте, причем не в условиях уединенного решения искусственных задач, характерных для психологического тестирования, а в системе реальных человеческих отношений. Зарекомендовать себя в качестве высокоодаренного – значит убедить в этом свое окружение, а то и все человечество или, по крайней мере, его значительную часть» [6, с. 100].

На основании проведенного исследования можно сделать вывод о том, что результат использования интуиции будет положительным только в том случае, если лицо, принимающее решение, имеет достаточный запас информации и опыта, логических оснований для проблемного вопроса.

Исследуя интуицию в принятии решений, автор заметил, что по вопросу использования интуиции для разрешения социальных споров и конфликтов нет достаточной информации. Это означает, что проблема принятия решений в ситуации неопределенности, кризиса, социального конфликта на основании интуиции практически не затронута. Хотя научный интерес к использованию интуиции в управлении социумом существует.

Цель данной работы – обозначение роли интуиции в познании и в процессе принятия решений, разработка предложений по использованию интуиции в принятии решений.

Объектом автор выделяет идеи и концепции интуиции как формы познания, а предметом – проявление интуиции в выборе решений.



Главными задачами для исследования стали: проведение анализа концепций и идей философов, направленных на характеристику интуиции как на способ познания; сопоставление мыслей и высказываний теоретиков в области познания интуиции; рассмотрение влияния интуитивных способностей на деятельность управляющего лица; рассмотрение факторов, сопутствующих принятию решений на основании интуитивных соображений; выделение границы использования интуиции.

Новизной данного исследования можно считать решение следующих задач:

- обоснование дефиниции интуиции в процессе принятия решения, выделение информационной среды проблемы;
- анализ философских идей и мыслей философов, направленных на интуицию;
- раскрытие реальной роли интуиции в практике принятия решений в условиях глобального развития;
- формулирование условий для проявления интуиции, оптимизирующих принятие решений;
- обоснование значимости интуиции в принятии управленческих решений.

Дело в том, что реальный мир, в котором мы живем, основан на формальностях и полной их противоположности. Многое сейчас изменяется, рушатся устоявшиеся формы и исчезают условности. Это приводит к обострению вопроса выбора логического и нелогического как в духовной жизни, так и в практической деятельности и, конечно же, в познании. Нельзя не согласиться с мнением о том, что «возникнув многие сотни лет назад как вопрос чисто философский, пройдя через горнило современной математической логики, эта проблема приобретает в наши дни совершенно конкретное звучание как проблема сочетания формально-логического аппарата с внелогическим, оценочным, интуитивным суждением. Оно необходимо присутствует в любой... науке и в практике» [5, с. 46].

При этом интуиция помогает выйти за пределы обыденных приемов и методов познания, используя логику для проникновения в непознанную область. Особенно это полезно в экстремальных, неординарных ситуациях и ситуациях с ограниченным временем.

Полученные в результате исследования данные убеждают в том, что на интуицию очень важно полагаться в ситуациях с недостатком информации о факторах, влияющих на ситуацию: нехватка или избыток информации, недостоверность информации. Подобные проблемы возникают в критических ситуациях, независимых от профессии, в ситуациях, когда управляющему необходимо срочно взять на себя ответственность за принятое решение и его исполнение.

Интуиция – это процесс, аналогичный инстинкту, отличием между ними является то, что инстинкт – это целенаправленный импульс на выполнение сложного действия, а интуиция – принятие результата бессознательно. Если учесть все вышеперечисленное, можно сказать, что интуиция – оптимальный



способ определения эффективного решения в любых условиях с учетом многих факторов современной действительности.

В качестве составной части человеческой психики, интуиция – уникальная человеческая способность постижения истины путем прямого ее усмотрения. Интуиция представляет собой соотношение чувственного и рационального начала, соотношение восприятия и интеллекта (человеческой психики) в ее уникальности, универсальности и индивидуальности.

Важно отметить, что на формирование индивидуальности, интуитивности человека влияют непосредственно факторы биологической и социальной среды. Для активизации интуитивных способностей обязательным является формирование информационной базы знаний по определенной проблематике, в этом случае можно говорить, что наша память выступает своеобразным банком хранения разнообразных знаний.

Философия, как наука, представляет интуицию как чувственную или интеллектуальную составляющую. Рассматривая в этих аспектах интуицию, можно сделать вывод и о гносеологии данного вопроса, то есть сосуществовании интуитивного и дискуссионного в познании. Интересным в данном отношении является то, что «...для познания мира – и физического, и духовного – совершенно необходимы два существенно различных метода: с одной стороны, дискурсивный, логический, тот, что при поверхностном подходе представляется многим людям точным знанием, единственно заслуживающим названия научного, с другой – интуиция, непосредственное синтетическое суждение, не опирающееся на доказательство, причем этот второй метод, с гносеологической точки зрения, в основе своей один и тот же в науке и искусстве, в вопросах физики и этики. К сожалению, четкое понимание этого единства недостаточно распространено. Два метода познания истины – дискурсивный и интуитивный – глубоко различны в своей убедительности» [5, с. 90].

Если же смотреть на интуицию через призму познания, то видно, что теория познания – это основа для изучения интуиции в таком аспекте. Этапами познания выделяют эмпирическое и теоретическое, а чувственное и рациональное считают только способностями, которые влияют на формирование эмпирического и теоретического. В данном случае интуиция выступает уникальной способностью, которая граничит с чувственным и рациональным. Рациональное предшествует интуитивному проявлению в основных случаях, но может и завершать интуитивное проявление. Такое представление является более реальным для нашего сознания.

Рассмотрение вопроса о сущности и составляющих интуиции, дает право сделать вывод, что интуиция не сводится к чувственно-сенситивному и абстрактно-логическому познанию. Интуиция состоит из этих форм познания, а также в ее состав входит нечто, что выходит за эти пределы и не позволяет редуцировать ее в другие формы. Интуиция дает новые знания, которые не реально постичь другими способами. На основании этого, можно называть интуицию основным источником знаний и навыков.



Что же касается эвристической интуиции, то она не может существовать без дискурсивного и логического. Дискурсивное и логическое идет впереди интуитивного, и является обязательным требованием для формирования и проявления интуиции в сфере сознания. Логическое как мыслительное находится на уровне подсознательного и входит в состав механизма интуитивного процесса. Это и есть условие проявления интеллектуальной интуиции. Дискурсивное должно дополнять решения, принятые на основании интуиции, следовать за ними. Необходимым является в данном вопросе накопление информации о проблеме и ее окружении.

Вместе с тем процесс познания во всех своих аспектах связан с практикой. Практика существенно влияет на познание и формирование истины. Познание и практика тесно взаимосвязаны друг с другом и существовать отдельно не могут. Процесс познания вытекает из опыта практики, может проводиться в практической деятельности и переходить к теоретическому уровню познания. Так, процесс познания состоит из двух уровней: теоретического и практического. Данный вывод основан на использовании интуиции как формы познания (на теоретическом уровне исследования), а также в процессе принятия социально значимых управленческих решений (на практическом уровне).

Главное, что нужно понимать, это – невозможность игнорировать и переоценивать роль интуиции в познании. Дискурсивное и интуитивное – специфические и дополняющие друг друга средства познания. «В действительности... интуитивное обобщающее суждение само принимает во внимание логическую, дискурсивную сторону, не может с нею не считаться. ...Сам процесс познания мира – от опыта к абстракции и затем снова к опыту, к практике – естественно сопоставляется с последовательностью: от интуитивного обобщения опыта к абстракции, а затем от абстракции через логическое умозаключение к практическому приложению и проверке практикой (снова требующей интуитивного умозаключения!)» [5, с. 59].

Для определения концептуальной стороны изучения роли интуиции в познании необходимо учитывать тот факт, что интуиция как форма познания в гносеологии и специфическая человеческая способность включает чувственную и интеллектуальную компоненту. Интуиция находится на одном уровне с рациональной стороной познания и является решающим компонентом в период творчества и принятия верного эффективного решения в процессе человеческой деятельности.

Необходимо подчеркнуть, что современная философия говорит об интуиции как об интеллектуальной интуиции, которая позволяет проникать в сущность вещей. На основе этого очевидным является вопрос о рассмотрении области исследования интеллекта и факторов, его обуславливающих.

При исследовании проблемы интуитивного знания в истории философии, рассматривая несколько ярко выраженных, отличающихся друг от друга идей и концепций представителей различных школ, следует учитывать, что каждая теория интуиции есть теория философская: идеалистическая или



материалистическая, метафизическая или диалектическая в зависимости от существующих в рассматриваемый период гносеологических учений. Количество философских теорий интуиции зависит от сменных гносеологических позиций, которые объясняют факты «непосредственного», или «интуитивного», познания.

Изучая природу интуиции на протяжении истории развития философии, как интеллектуальную или чувственную компоненту познания все представители научного сообщества, мыслители и философы объединяются в вопросе о месте и роли интуиции в процессе познания. Философия науки рассматривает интуицию как творческую способность, которая обеспечивает появление нового знания. Интуиция также выступает источником неординарного мышления, нового знания в любой сфере деятельности, в том числе в процессе принятия решений. «Чистая логика всегда привела бы нас только к тавтологии. Она не могла бы создать ничего нового; сама по себе она не может дать начало никакой науке (в самом деле, для новой науки нужен новый аксиоматический базис, а создать его без интуиции невозможно. – Н.П.) ...вообще без решающей роли интуиции невозможно познание мира вообще» [5, с. 57-58].

Однако для проявления интуитивного знания и формирования интуитивного решения необходимы определенные условия, которые состоят из четырех компонентов. Рассматривая интуицию как специфическую способность, следует обращать внимание на то, что интуитивная способность состоит из: неосознанных путей и средств ее решения; неожиданностей решения задачи; непосредственного постижения истины на сущностном уровне объектов.

Если рассматривать соотношение и взаимодействие субъективной и социальной реальности, то следует отметить, что на творческий акт, реализацию творческого потенциала оказывают влияние социальные характеристики личности, проявляющиеся в рамках межличностных отношений. Иными словами, субъективная реальность – это определение творческого потенциала в социальной реальности. А социальная реальность, в свою очередь, определяет субъективную реальность. В конечном счете, процесс принятия управленческих решений находится в зоне соотношения и взаимообусловленности перечисленных областей реальности.

Еще одним немаловажным фактом является возможная погрешность или ошибочность субъективного интуитивного суждения. Интуиция необходима для раскрытия научной истины, истины в реальной повседневности, которая относится к объективному миру. Стоит учитывать, что «необычайно трудно осуществить правильное суждение, не пострадавшее от субъективности подхода лица, высказывающего это суждение» [5, с. 63]. В данном случае существует опасность недостаточно точных или недостаточно общих субъективных интуитивных суждений. Ошибки на определенных этапах формирования понятия могут накапливаться и привести к ложному выводу. Для предупреждения подобной ситуации требуется особая способность



интеллекта к формированию и извлечению правильных интуитивных умозаключений, что возможно только при высоком уровне развития интеллекта (уровень образования, социально-культурной среды). Данный факт влияет, соответственно, и на интуитивную способность. Поэтому немаловажным в вопросе правильности и истинности интуитивных суждений субъекта является его опыт, знания, что может быть обусловлено социально-культурными и биологическими факторами.

Следовательно, для осознания правильности использования интуиции в процессе принятия решений, стоит обратить внимание на критерии, которые определяют степень значимости принятых решений. Так, можно говорить, что управленческие решения, которые принимаются на абсолютно разных уровнях: государственном, региональном, районном, городском, на уровне компании или предприятия, на уровне учреждения – повлияют на всю структуру в целом.

Поэтому, для принятия оптимальных решений с использованием интуитивных способностей в управлении организацией и людьми, каждый руководитель любого уровня управления должен проходить обучение по принятию решений, в виде тренингов и семинаров.

Это позволяет сделать вывод о том, что решения, принятые в зависимости от их значимости, оказывают различное влияние на управленческий процесс: могут приносить положительный экономический эффект, раскрывать творческий потенциал субъекта и объекта управления. Но принимая решение любого типа, нужно помнить, что менеджер несет полную ответственность за последствия своих решений. Эффективность управленческой деятельности зависит от многих внешних факторов, но в первую очередь, от личностных качеств лидера, принимающего решение, от степени владения им рациональными методами принятия решений, а также от его интуитивных способностей.

Литература и источники

1. Новиков А.А. В мире научной интуиции. Интуиция и разум / А.А.Новиков. – М.: Наука, 1978. – 192 с.
2. Асмус В. Ф. Проблемы интуиции в философии и математике. Очерк истории: XVII – начало XX в. / В. Ф. Асмус. – М., 1965. – 312 с.
3. Орлов А.И. Теория принятия решений / А.И. Орлов. – М.: Экзамен, 2006. – 573 с.
4. Степаносова О.В. Современные представления об интуиции // Вопросы психологии. – 2003. – № 4. – С. 134-135
5. Фейнберг Е.Л. Две культуры. Интуиция и логика в искусстве и науке / Е.Л. Фейнберг. – Фрязино: Век 2, 2004. – 288 с.
6. Юревич А.В. Социальная психология науки / А.В. Юревич. – СПб.: Изд-во РХГИ, 2001. – 352 с.
7. Decision Making and Problem Solving by Herbert A. Simon and Associates. Report of the Research Briefing Panel on Decision Making and Problem Solving. Washington. DC: Published by National Academy Press, 1986. – 24 p.



8. Simonton D.K. Creativity, leadership, and chance / D.K. Simonton // The nature of creativity. – Cambridge, 1988. – 489 p.

УДК 316.4

SABIRZYANOVA Inna
SCHIRSKAJA Anastasia

PERSONAL HUMAN POTENTIAL IN THE SYSTEM OF MANAGEMENT

Management philosophy of the modern theory of management can be expressed by the thesis, according to which it is necessary to think globally in order to act effectively locally. Leaders of organizations and companies are beginning to realize that knowledge and experience of their employees are a valuable potential. Human potential can give a significant competitive advantage. Organizations are trying to find ways and means of using knowledge and experience of their employees, both inside an organization and outside it including relationships with customers and shareholders. Under modern conditions, each organization or company is constantly experiencing the tangible effects of the environment.

The Russian researcher S. Dyatlov while commenting on the dichotomy of «freedom and determinism in human behavior», states that «in fact, here we are talking about freedom and human security in the broadest sense of the word – in the sense of purpose, methods and forms of free will, safe existence and functioning of the human person» [5]. Modern information technology makes it possible to provide digital information content of a variety of objects, from physical to social and economic. The emergence of electronic digital society requires specific management practices and has a significant impact on the freedom of a human [7].

In the context of the upcoming energy and environmental crisis, along with the growth of the world population, it leads to the search for non-economic methods of economic activity regulation. Global world economy is the world of transnational corporations, the basis of which is the wide network, forming the world of cyberspace. Informational network systems appear that have their own space, time and coordination [7]. Widespread knowledge allows a person to build his own personal and professional potential. Expert assessments of the social role of knowledge show that the spread of knowledge entails «unforeseen» risks, uncertainties and liberating potential of the individual actions. The individual is more invulnerable than society, a social group, because of interpersonal communication and relationships. Therefore, controlling the behavior of the individual is very difficult and not always predictable [2].

Organizational culture creates a set of conditions, the prerequisites for increasing productivity; activation of innovative initiatives, the members of the staff; rationalization of intra-communication, information and knowledge sharing; overcoming resistance to any change, inevitable in organizations implementing the principle of permanence of innovation. Organization culture affects people's beliefs; forms the world as it relates to business initiative and professional integrity; it



develops team's spirit and focus on the overall result of the activities built on the basis of the results of the synergy of work of individual employees. Organizational culture creates a set of typical values, norms and viewpoints or ideas that consciously or unconsciously form a pattern of behavior for the employees of the organization. Organizational culture can be seen as an expression of the values that are embodied in the organizational structure and personnel policy [6]. Culture evolves naturally (under the influence of the environment), or changes as a result of conscious action of subjects (organizations, individuals, staff) so, it is the result and the process simultaneously. Today, people are more likely to form the culture, rules and regulations than passively accept them. M. Korotitskaya describing communicative culture of the organization notes that a strong and a weak culture may be effective in one and not effective in another way. While the unique connection between the strength of culture and success has been identified, but it should be noted that the strongest firms possess a strong culture. Each of the cultures can be progressive and regressive [6].

The presence of numerous companies that have a specific value system provide the researchers a chance to find out how the system is developed, what is affected it in the first place, what are the basic levers of influence on the culture of the organization. The first researches who paid attention to such factors were T. Peters and R. Uotremen who considered the experience of the best American companies in their best-selling book «In Search of effective management». Business leaders can not hope to succeed as long as they do not formulate their management philosophy which can be accepted and understood by both entrepreneurs and the public.

I. Stalin who was an «owl» by psychological type and worked mostly at night, accustomed a lot of employees of ministries, government and party officials to such a regime. Human potential is related to the organization of human resources and innovation. Human potential is the result of human interaction with each other, information resources, elements of physical capital in the production process.

Modern achievements of management due to a significant personal human potential in the management of production, the desire to use the creative abilities of the individual and personal realization in the production process [2]. D. MacGregor wrote: «It became commonplace assertion that in the next quarter century, the most significant events will not occur in the natural sciences and the social sciences; that the production – economic body of society – a fundamental method of applying the achievements of science and technology for the material benefit of humanity; and that we must learn to use social science so that our civil society organizations begin to really work more effectively» [3]. Little attention is paid to the philosophy that deals with human nature, its place in the world and without which the entire theoretical and practical activities of society and humans are unusual. Man is a unity of three aspects: the natural being whose essence is social and is a result of the social and cultural heritage, stakeholder, primarily labor and professional, communication, cognition, value of the development of the world culture and unique individuality [4].

The effectiveness of any business organization depends largely on the use of information technology to enhance efficiency of operations and decision-making.



Computers, information systems, communication systems have a significant impact on improving the competitiveness of organizations.

Literature and sources

1. Шабурова А.В., Стародубцева В.К. Возпроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://lib.ssga.ru/fulltext/2007>
2. Давидович В.Е., Доктор технических наук, профессор Г.В. Горелова [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://filnauk.ru/otvety-na-voprosy-po-istorii-i-filosofii-nauki/616-filosofiya-menedzhmenta>
3. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социс, 1995. № 1. С. 146. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://refdb.ru/look/2805354-p2.html>
4. Румянцев В. Управление: проблемы и решения // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-organizatsionnymi-otnosheniyami-na-sovremennykh-predpriyatiyakh-problemy-i-perspe>
5. Степин В.С. Философия на рубеже веков [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://medicinkoff.ru/psychology/1026-na-rubezhe-vekov.html>
6. Коротницкая, Мария Викторовна, кандидат социологических наук. Коммуникативная культура организации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/kommunikativnaya-kultura-organizatsii>
7. Дятлов С.А. Принципы информационного общества // Информационное общество [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://sociolog.in.ua/view_book.php?id=729

УДК 101:316.46

КУЛЕШОВА Мирослава Владиславовна

РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА МОЛОДЕЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

Современные условия реформирования и реструктуризации как государства, так и общества, повлекли за собой изменения в системе и форме управления. Эффективный менеджмент является сегодня важнейшим фактором развития любой страны. Анализ современных социально-гуманитарных исследований показывает, что на региональном и местном уровнях произошло значительное омоложение кадров. Сегодня в нашей республике молодые лидеры составляют значительную часть социально активной группы населения – предпринимателей, менеджеров, участников различных общественных движений и т.д. Недавние события показали, что именно молодежь – «локомотив» сдвигов и кардинальных изменений в обществе и государстве. Вот почему проблема реализации основных принципов философии управления в



деятельности современного лидера молодежного движения становится актуальной.

Как известно, философский подход, философская рефлексия общества породили науки об управлении. Управление – это сложный социальный феномен, имеющий дело с объектами различной природы: материальными, социальными и духовными. С одной стороны, управление представляет собой устойчивую процессуальную структуру, с другой выполняет в процессе формирования общественных отношений инструментальную, проективную, познавательную, аксиологическую, методологическую, социально-интегративную и социально-преобразовательную функции.

Таким образом, философия управления – это уникальная сфера, в которой пересекаются познавательные интересы философии и управления. Она рассматривает концепции о месте и роли человека-субъекта в системе управления, а также формы и варианты их реализации в развитии систем управления. Это не только рационально-философские размышления о сущности и природе феномена управления, но и философское понимание, философская рефлексия того, что принято называть «искусством управлять» [2, с. 137].

В то же время, молодежное движение – это, в широком смысле, совокупность объективных и субъективных процессов развития молодежи, способ реализации социальной активности молодежи, проявление ее социальной субъектности, и в узком смысле – совокупность массовых или групповых молодежных действий, направленных на реализацию своих (как правило, выходящих за рамки официальных культурных установок) интересов [4, с. 310].

В связи с этим, сущность проблемы, которая поднимается в данной работе, сводится к тому, что зачастую, выбирая инновационные пути развития своей карьеры и организации в целом, молодые управленцы недооценивают роль философии в своей деятельности, особенно при принятии решений в условиях риска и неопределенности. Так как философия управления основывается на фундаментальных принципах, выработанных и проверенных многолетней управленческой практикой, они, бесспорно, являются фундаментом для деятельности любого успешного человека.

Установлено, что принцип диалектического развития имеет особое значение для прогнозирования и моделирования этапов формирования молодежной организации. Создавать организацию, которая к тому же будет основываться на работе с молодежью, не выбирая при этом стратегии развития, является бессмысленной работой. Не может быть деятельности без сознания и сознания без деятельности – это суть принципа, сформированного в 30-х годах Рубинштейном, «единства сознания и деятельности». Философия управления утверждает, что деятельность руководителя – это, прежде всего, результат проявления его «практического» сознания и «сознательной воли».

Следует отметить, что наивысшим принципом философии управления является – гуманизм. Гуманизация деятельности управленца – это ориентация



на реализацию человеческих потребностей, интересов и ценностей. При этом сам человек рассматривается как наивысшая ценность. Отсюда следует, что современный лидер молодежного движения обязан, прежде всего, заботиться о своих подчиненных, членах своей организации. Руководитель должен не только поставить цель перед командой, но и создать оптимальные условия для ее реализации.

Необходимым условием жизнедеятельности человека является активная взаимосвязь с окружающим миром. Активность, по мнению В.Х. Беленького, Е.Г. Комарова, П.Е. Кряжева, – это свободная деятельность, не навязанная извне, а внутренне необходимая для человека, группы, коллектива, выражаемая в их самодеятельности [1]. Именно данный всеобщий философский принцип и выделяет молодежную организацию среди всех остальных.

В практической деятельности управленцу необходимо учитывать интересы общества, организации, коллектива и т. д., что соответствует принципу «социальной направленности», предложенному современной философией управления. Присущее современному молодежному лидеру чувство справедливости, тем не менее, обязывает его в своей деятельности соблюдать рамки правовых норм, следовать принципу «законности».

В процессе управления коллективами особо важной является реализация социально-организационного принципа гласности. Более того, в условиях ускорения социально-экономического развития общества гласность становится одним из ключевых принципов организации и управления всеми экономическими, социальными, политическими, идеологическими процессами в обществе.

Всякое изменение в философии обозначается понятием «движение». Отсюда следует, что «развитие, изменение и движение» – принцип, неотъемлемый от организации деятельности, направленной на воспитание молодежи. Можно сказать, что нет однозначно стабильной системы управления, а в случае с молодежной организацией стабильность, статичность и консервативность принимаемых управленческих решений часто вообще отсутствуют. Современные молодые лидеры вырабатывают для себя собственные концепции управления, конечно, руководствуясь теорией менеджмента и философией управления, но преобразовывая и модернизируя общие принципы управления в соответствии с происходящими изменениями в обществе или государстве. На наш взгляд, это и есть постоянное развитие, движение и изменение. К сожалению, для данных явлений характерны стихийность, условность и относительность.

Итак, для создания благоприятных для жизни человека общественных условий необходимо постоянное совершенствование личности при одновременном развитии социума. И как бы современные лидеры молодежного движения не пытались отойти от устоявшихся моделей управления, пусть и незаметно для них самих, но свою деятельность они осуществляют на основе гуманистических принципов социальной философии.



Молодежные движения и организации являются ярчайшими носителями инновационных идей, т.к. их сознание не сковано догматическими истинами прошлого. Следовательно, они самые активные реализаторы прогрессивных идей на практике. Однако, на молодых людей легко оказывать влияние и даже манипулировать, хотя и этот факт не возможно однозначно отнести к плохим или хорошим явлениям. Молодые люди не раз играли важную роль в жизни государств, они являются отражением эпохи, «лакмусовой бумагой» для существующих в социуме проблем. Быть лидером, значит, принимать на себя ответственность, а в работе с молодежными движениями, она возрастает вдвое.

Таким образом, анализ основных отраслевых принципов философии управления позволяет сделать вывод о том, что организовав свою работу на их основе, современный лидер молодежного движения сможет стать успешным руководителем. Вопрос управления молодежной организацией, будучи глобальной общественной проблемой, является фундаментальным аспектом философии управления, представляет большое научное и практическое значение и требует дальнейшего исследования

Литература и источники

1. Гелих О.Я. Философия и методология управления: учебное пособие / О.Я. Гелих, А.В. Нестеров. – СПб.: Книжный Дом, 2014. – Гл. 1.
2. Новая философская энциклопедия. В 4-х т. / Под ред. В. С. Стёпина и др. – М.: Мысль, 2000.
3. Гегель Г. Энциклопедия философских наук. В 3 т. – М.: Мысль, 1974 - 1977 (Философское наследие).
4. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К.А.Абульханова-Славская – М.: Наука, 1980.

УДК 316.33

***SABIRZYANOVA Inna
KRIKLYA Sergey***

SOCIAL-PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF EFFECTIVE MANAGEMENT

Effective management is a complex concept the meaning of which is that the entire management process, starting with setting goals and ending with the final result of the activity should be done at the lowest cost and with the greatest efficiency. Material, labor and financial resources must be converted into products and services. To do this, there is an organization which should provide this transformation not only for the benefit of consumers, but also for itself. In other words, the cost of the conversion should be less than the value of the result. This is the essence of the concept of effect and efficient activity. A good manager sees the organization as a system of elements, the effective operation of which depends on continuous development and movement of the system [1].

The effectiveness of management as a socio-economic category is the efficiency of this activity, the degree of optimal use of material, financial and human



resources. The functional role of management efficiency is to reflect the level and dynamics of its development, qualitative and quantitative aspects of this process [2].

In the management literature economists distinguish between the following aspects of the efficiency of management:

1. Internal efficiency is the efficiency from the point of view of the use of internal resources of the organization or the management of internal resources (costs and capital);
2. External efficiency is the efficiency of the use of external opportunities of the organization;
3. Overall efficiency is the efficacy as the composition of its two components: the internal and external efficiency;
4. Market efficiency shows how to meet fully the customer's needs in comparison with alternative ways to meet them;
5. The ideal efficiency is the efficiency which despite the efforts of management to optimize the organizational structure of such "efficiency" is unattainable under any circumstances; the economic system (including international) organizations functioning on the micro-level [3].

Effective management is tactical and strategic. Tactical one reflects the effectiveness of obtaining the effect in the short term, strategic – in the future.

Efficiency can be distinguished as a potential and a real one. The potential effectiveness is pre-estimated; the actual practice is determined by the obtained results.

The effectiveness of the management is influenced by a number of factors: the potential of the employee, his ability to perform a specific job; means of production; culture of organization; the social aspects of the staff's activity and the collective as a whole. All of these factors act together, in an integration unity. The concept of efficiency includes various species:

1. Efficiency as the ability to achieve the objectives as planned;
2. The effectiveness of the price of resources spent on achieving the goal;
3. The effectiveness of the satisfaction degree of interests of different groups of individuals and organizations associated with the activities of the company (owners, managers, employees, customers, suppliers, and others).

Moreover, these kinds of efficiency often contradict each other, and it is almost impossible to choose effectiveness satisfying everybody. Therefore, you should take into account what kind of efficiency and for whom it is intended for.

Thus, the effectiveness of management is one of the main indicators of management improvement determined by comparing the results of management and resources spent on achieving them. Evaluation of control effectiveness can be obtained by means of comparing profits and costs spent on management. But such simplified evaluation is not always correct as:

1. The result of the control is not always a profit;
2. This assessment leads to a direct and indirect result which hides a management role in achieving it. Earnings often act as a mediated outcome;
3. The result of the control can be not only economic but also social;

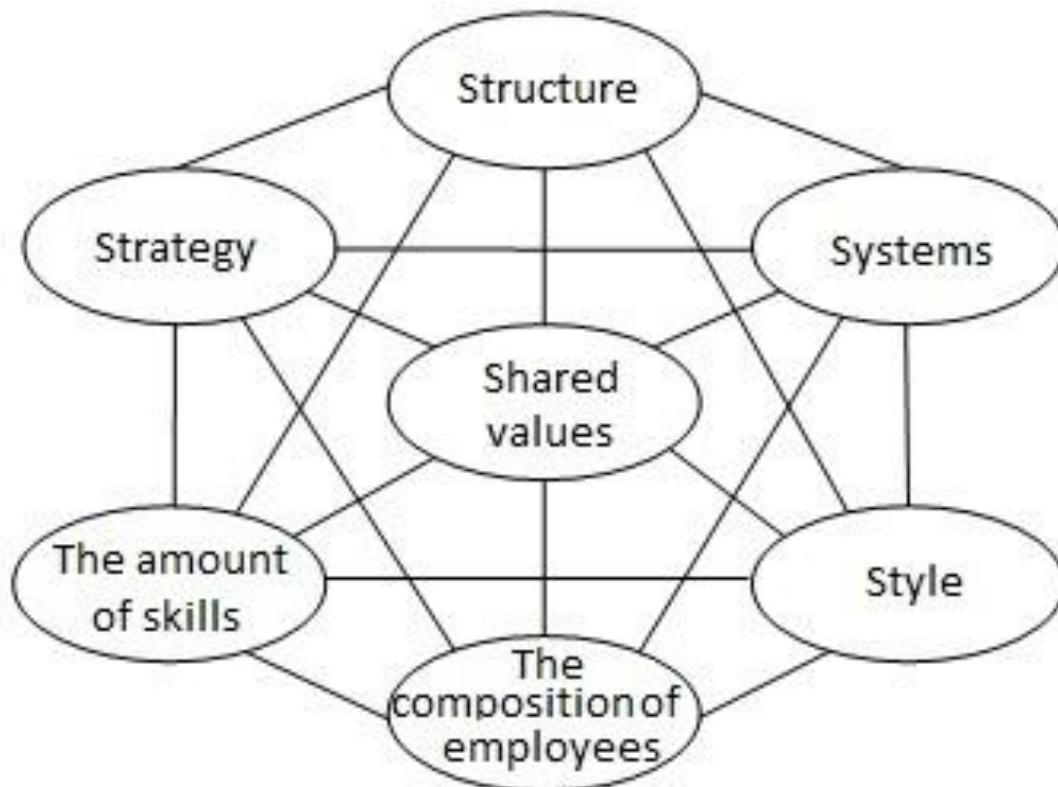


4. The cost of management is not always possible to distinguish clearly enough.

A significant increase of management efficiency is achieved when the employees have similar aims with the organization's objectives actively participate in the management, and this is possible only at a high level of maturity of both employee and team as a whole.

Ways to improve management efficiency.

A systematic approach to improve the efficiency of management in the organization should take into account all the most important interdependent elements that can be represented as a circuit (Figure 1).



Driving «7-S» (Fig. 1)

- Shared values – the culture of the organization.
- Strategy – strategic objectives, policy of organization, long-term plans.
- Structure – composition and subordinate units of the organization, distribution of responsibilities, rights and responsibility.
- Systems – rules and procedures for making decisions in all functional areas, information system.
- Style – leaders of the organization, leadership style, collegiality in management.
- Composition of employees – recruitment, motivation, social and psychological aspects.
- The amount of skills – training, qualification improvement, retraining.

It is also necessary to identify the main measures to improve the efficiency of management:



- Improvement of the organization structure, a more rational division of labor, rights and responsibility;
- Development strategy of the organization;
- Improvement of the system of decision-making in the organization;
- Development of effective information systems in the organization;
- Improvement of the System of Personnel Management (recruitment, personnel selection, motivation mechanism, the implementation of measures for the prevention of conflicts, the development of conflict resolving skills);
- Development of collective management forms, the maximum development of autonomy and responsibility of employees;
- Creation of organization culture, the development of values recognized and shared by employees.

Requirements to the process of management efficiency improvement:

- Interests and unity of senior level management;
- Compliance of the management with the principles of morality;
- Involvement of all management staff in the transformation process;
- Participation of all workers and employees in improving the efficiency of operations;
- Maximum use of all forms of collegiality;
- Addressing the causes of defects and problems, not the consequences;
- Start small: small victories lead to a greater success [4].

Thus, the effectiveness of management is the effectiveness of a particular control system which is reflected in various indicators as an object of management, and proper management activity (the subject of management), and these indicators are both quantitative and qualitative.

A method of performance evaluation is one of the main tools of the analysis of efficiency of business.

Improving the effectiveness of the organization's management involves finding the best organizational forms, methods and management techniques of specific object in order to achieve a controlled system of certain technical and economic results in accordance with a predetermined criterion of efficiency of management system.

Литература и источники

1. Ямпольская Д., Зонис М. Понятие эффективности менеджмента / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.inventech.ru/lib/management/management-0056/>
2. Эффективность и качество управления организацией / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://allendy.ru/teoruprav/163-affect-uprav.html>
3. Эффективность менеджмента / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.referatbar.ru/referats/40B62-1.html>
4. Менеджмент фирмы / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/effektivnost-menedzhmenta.html>



УДК 004.056:1:001

ИЛЬКИВ Владимир Владимирович

ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ

Неотъемлемой частью современного информационного общества является процесс информатизации. Прослеживается некая зависимость субъекта и объекта управления от глобального информационного пространства, которое, в свою очередь, связывает мир в единую, общую систему. Проблема информационной безопасности человека и общества представляет особую актуальность, поскольку сам процесс информатизации имеет как позитивные, так и негативные последствия для социума, порождает опасности мирового уровня, повышает степень уязвимости социальных объектов от информационного воздействия. Во всех сферах жизнедеятельности общества появился класс новых видов угроз и рисков, которые обладают множеством вариантов своего проявления: искажение информации, фальсификация реальности виртуальным миром, манипулирование сознанием людей, подмена целей и образа жизни навязанными стандартами, социальные преступления в IT сфере, применение информационных технологий в политической борьбе, информационные войны и т.д. Непрекращающийся рост информационных технологий вызвал трансформацию системы ценностей современного человека, глобальный ценностный кризис общества. Данные проблемы обусловлены социальными аспектами информационного взаимодействия, что объясняет необходимость комплексного философского анализа сложившейся ситуации, выработки новой философской парадигмы, соответствующей новой формуле бытия.

Совершенно очевидно, что приоритетная задача многих государств в настоящее время – обеспечение информационной безопасности, как в социальной сфере, так и в производстве, экономике, менеджменте на основе всеобщих принципов философии управления.

В каждую эпоху понятие «информационная безопасность» как совокупность условий и факторов, обеспечивающих нормальное функционирование и развитие любой системы понималось философами по-разному [1]. Изначально, безопасность выражалась как реализация отношений природы и человека; все опасности казались непостижимыми и принимались беспрекословно. Так, в древнегреческой философии считалось, что достичь абсолютной безопасности возможно только лишь во время деятельности, приносящей удовольствие. А единственная безопасная форма общего бытия – город-государство, основной целью которого является воспитание людей в духе благодеяния. На этапе формирования религиозного мировоззрения безопасность принималась в качестве абсолютного блага. В дальнейшем, немецкая классическая философия подразумевала пути достижения безопасности с помощью действия созидательных сил индивида – общения,



разума, нравственности и труда, а сам индивид определялся как деятельное, создающее себя культурно-историческое существо. Проблема безопасности нашла отражение и в русской философии. В этом плане особый интерес представляют идеи естественнонаучного (В.И. Вернадский, К.Э. Циолковский, А.А. Чижевский) и религиозного (Н.Ф. Федоров) направления русского космизма. Считая главной среди насущных проблем бытия проблему выживания, русские мыслители искали научные способы совершенствования мира и достижения вечной жизни. Проблема информационной безопасности рассматривалась в работах и современных ученых-философов Н.П. Ващекина, М.И. Дэлиева, К.К. Колина, И.А. Лазарева, С.П. Расторгуева, Г.Л. Смоляна, Д.С. Черешкина, Р.Г. Яновского. Н.Н. Рыбалкин писал, что «безопасность – это рефлексивно определенное и контролируемое субъектом единство естественного существования и развития объекта» [2]. Определение этого единства и условий его реализации является важнейшей целью субъекта обеспечения безопасности.

Отсюда можно сделать вывод, что каждое философское направление использует собственные критерии для оценки безопасности, а определение данному термину дается в зависимости от господствующего мировоззрения и культурно-исторической ситуации. Отечественным и зарубежным научным исследованиям свойственна многосторонность освещения вопросов информационной безопасности, в то же время отсутствие единой концепции информационной безопасности свидетельствует о недостаточном уровне социально-философской разработанности темы.

Установлено, что основной структурной оставляющей выделенных объектов безопасности является деятельность, предмет которой – информация. В связи с этим, наличие угроз личности, обществу, государству или интересам данных объектов позволяет ввести понятие «информационная безопасность». Таким образом, информационную безопасность в общем виде можно определить как невозможность нанесения вреда свойствам объекта безопасности, обусловленным информацией и информационной инфраструктурой. Информационная безопасность – это свойство информации сохранять конфиденциальность, целостность, т.е. непротиворечивость данных в базе, защищенность от сбоев, и доступность только для тех, кому нужно и в нужное время, а также аутентичность и достоверность.

В условиях мировой глобализации проблема информационной безопасности приобретает международный, междисциплинарный и комплексный характер. Информационная безопасность пронизывает все виды безопасности. Составляющие информационной безопасности являются системообразующими для других видов безопасности таких, как социальная, оборонная, экономическая и экологическая безопасность.

Безусловно, решению проблем обеспечения информационной безопасности способствует формирование новой информационной культуры в обществе. Информационная культура является важнейшим фактором



преодоления и дальнейшей элиминации негативных эффектов информатизации, а также усиления гуманистической ориентации данного процесса [3].

Важно отметить, что информационное общество вынуждено реагировать на вызовы международной, национальной, общественной и личной безопасности разработкой новых методов: заключением международно-правовых соглашений, при помощи которых возможно осуществление контроля за производством и распространением информационного оружия, координирование деятельности в борьбе с кибертерроризмом и международными компьютерными преступлениями, защита интеллектуальной собственности и авторских прав на материалы, распространяемые в открытом доступе. Необходимо разработать способы контроля за распространением в Интернете оскорбляющей общественную нравственность информации, недобросовестной рекламы, мошенническими операциями и прочими материалами, оказывающими негативное воздействие на физическое, психическое и моральное здоровье людей.

Следовательно, наиболее рациональным подходом к проблеме информационной безопасности является выявление субъектов информационных отношений и интересов этих субъектов, связанных с использованием информационных систем.

В виду этого, особого внимания заслуживает проблема информационной безопасности в системе управления проектами. Дело в том, что при повышении сложности разрабатываемой системы вероятность ошибок, связанных с информационной безопасностью возрастает, что приводит к уязвимости всей системы. При возрастании ценности данных, соответственно, усиливается интерес к ним со стороны злоумышленников. Применение информационной безопасности на проектах и в организации в целом – движение организации к большей зрелости. Цели информационной безопасности должны быть включены в общие цели проекта, а система информационной безопасности интегрирована во все фазы разработки проекта (встраивание дополнительных контрольных точек в жизненный цикл разработки проекта; проверка требований информационной безопасности на каждой фазе жизненного цикла, наряду с обычными критериями).

Система информационной безопасности управления проектами – это набор организационных, управленческих и технических мер защиты информации и управления рисками. Анализ рисков дает основания для объективных управленческих решений. Отсюда следует, что его необходимо провести на ранней стадии проекта, совместно с общим анализом рисков. Часто риски непосредственно следуют из целей информационной безопасности: риски, связанные с доступностью серверов; нарушением целостности репозитариев кода, конфиденциальности средств коммуникации.

Прежде, чем включить требования информационной безопасности в процесс управления проектами, необходимо оценить реальность выполнения проекта, исходя из типа проекта, размера проекта, типа заказчика, типа его деятельности, его требований по информационной безопасности. А, главное,



учесть «человеческий фактор» в организации проектной деятельности – способы коммуникации, хранения данных заказчика и своей организации, способы удаленной работы, соблюдение внутренних правил информационной безопасности (физическая безопасность, мобильные устройства, кейсы с лицензионным кодом и т.д.).

Логика рассуждений приводит к следующему выводу. Обеспечение информационной безопасности профессиональной деятельности является достаточно сложным и многофункциональным процессом, который зависит как от внешних, так и от внутренних факторов. Согласно точке зрения современных философов-управленцев, путь к безопасности находится только в единстве всех основных сфер жизни общества. Результаты проведенного социально-философского анализа позволяют утверждать, что состояние информационной безопасности такой социальной системы, как общество, непосредственным образом зависит от обеспечения потребностей и интересов социальных групп и человека. Увеличение шансов у социальной системы, стремящейся повысить уровень своей безопасности в процессе масштабного применения информационных технологий, достигается при первоочередной защите жизненно важных интересов, ценностей и целей человека, общества и государства.

Литература и источники

1. Астахова Л.В. Информационная безопасность: герменевтический подход / Л.В. Астахова. – М.: РАН, 2010. – 185 с.
2. Рыбалкин Н.Н. Природа безопасности // Вестник московского университета. Серия 7. «Философия». – 2009. – № 5. – С. 36-52.
3. Соловьёв А.В. Информационное общество: полифония культурных форм / А.В. Соловьёв. – Рязань: Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина, 2010. – 184 с.

УДК 159.94:659

MESCHERSKAYA Elena

CONSTRUCTIVE CONFLICT IN THE SISTEM CORPORATE VALUES OF THE ORGANIZATION

Many people associate a conflict in an organization with disorder in mutual relations, loss of psychological and emotional balance. However, a conflict can be useful so much for the conflicting parties as for the company. The goal is to preclude the conflict from moving out of the business context and interfering in personal relationships, to ensure that it does not escalate to mutual discrediting and ruin the compatibility that has been shaped for years.

A positional conflict, the one which involves deliberate formation of opposite, competitive aims for branches in the structure of the organization which initiates an objective confrontation, may act as an example of a conflict that is «useful» for the company. A positional conflict allows the front office to estimate actions of the branches in a more fair-minded way since the latter look for more advanced evidence



of their competence, develop new technologies. In other words, a positional conflict creates constructive tension that is helpful for the organization.

Therefore, it is often planned as a part of the principal structure of the organization intentionally. A pathology of a positional conflict takes place when the target tension caused by specifically positional reasons fills with emotions, turns into interpersonal tension and an interpersonal conflict [1].

Besides, a total absence of conflicts in the organisation looks unnatural. The founder of modern conflictology George Simmel himself has stated that «hostility along with affection forms the basis of human relationship». Certainly, organisational conflicts need to be controlled and in this case functional and dysfunctional consequences of one's actions are more important than methods [2].

Thus, various administrative manipulations are not only supposed to but require to be taken as conflictual. Conflictual situations in particular may become a growth point for the organisation and its further development, may give a significant push to the formation of new relations inside of it. However, the realization of this important function of conflicts demands two essential conditions. Firstly, it is a change in the attitude towards conflicts establishing an approving position regarding them and the ability to see their constructive side. Secondly, it shapes the ability to analyze conflictual situations, control them and keep to the rules of resolving a conflict.

Conflict resolving is a complicated, highly elaborate process that is expressed by prevention, moderation and regulation of conflicts. Control over conflicts shows in elaboration of strategies of conflictual behaviour, in repression or stimulation of conflicts, in decrease of the level of cases of conflicts and their consequences. The process of managing a conflict depends heavily on the position of the confrontational parties, their own interests and the expedients they recur to in order to prevent the conflict from expanding.

In view of this, conflicts existed, still do and will always exist. They are unavoidable and irremovable. Despite this, they can be corrected and controlled. Control over a conflict is a purposeful action aimed at either removal (minimization) of the reasons that caused the conflict or correction of conflicting party's behaviour as well as supporting the necessary level of propensity towards conflict that remains within the controllable limits. The conflict control phase should be preceded by its diagnosis, i.e. identification of the main aspects reasons of the conflict. Professional conflictologists point out a great number of methods that allow to control and correct conflicts, namely intrapersonal, structural, interpersonal, personal ones, negotiation etc [3].

Naturally, each case requires individual methods, even more so a combination of those. In our opinion, the most efficient method of correcting and controlling a conflict is negotiation. It may lead to constructive results of the conflict and solve a lot of the opponent's problems.

Literature and sources

1. Zeldovich B.Z. Practice Management / B.Z. Zeldovich, N.M. Speranskaya, M.I. Faenson. – M.: Ekzamen, 2007. – 576 p.



2. Simmel G. Man as an enemy [Electronic resource]. – Access mode: <http://musa.narod.ru/zimm1.htm>
3. Vikhansky O.S., Naumov A.I. Management [Electronic resource]. – Access mode: http://www.fptl.ru/files/management/vihanskij_menedjment.pdf

УДК 351.84

ЧУГРИНА Оксана Романовна
КИСЕЛЕВА Анастасия Сергеевна

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Статья посвящена изучению аксиологических аспектов современного социального управления в условиях социальных трансформаций. Особое внимание уделено изучению социального характера человеческих ценностей и роли социальных ценностей в практике государственного управления. Особое внимание уделено ценностным ориентациям молодежи.

Ключевые слова: аксиология, социальное управление, ценности, ценностные ориентации молодежи.

The article is devoted to the research of the axiological aspects of modern social management in the conditions of social transformation. Special attention is paid to the identification of the social nature of human values and the role of social values in the public administration practice. Particular attention is paid to the value orientations of young people.

Keywords: axiology, social management, values, value orientations of youth.

Современная ситуация в нашем регионе характеризуется резкими изменениями в политической, экономической, социальной и культурной сферах человеческой деятельности, реорганизуются старые структуры управления и власти. Однако механическое перенесение концепции управления с одной социокультурной среды в другую, слепое копирование опыта того или иного государства практически невозможно и ведет к сложным экономическим и социальным следствиям. Проблемы социального управления, которые встают на современном этапе развития, чрезвычайно актуальны, а изменение ценностей является одной из характеристик процесса, который происходит.

Социальное управление основывается на гуманистических началах и признает человека высшей ценностью. Признание самоценности личности, ее права на саморазвитие и на проявление индивидуальных качеств – все это и является основой социального управления.

Целью данной работы является исследование философских и социологических аспектов современного социального управления, поскольку знание и использование законов управления значительно повышают эффективность функционирования социальной системы в целом.



Понимание ценности как феномена, отражающего весь спектр жизненных значимостей (как положительных, так и отрицательных), характерно для таких отечественных и зарубежных исследователей, как С. Ангелов, Л.М. Архангельский, В. Брожик, В.А. Василеню, В. Вичев, Н. Генюв, В.В. Гречаный, М.В. Демин, О.Г. Дробницкий, М.С. Каган, Л.В. Лармин, В. Проданов, Л. Н. Столович, И. И. Чангли и др. Такая трактовка ценностей предполагает правомерным их деление на позитивные и негативные. Некоторые авторы не разделяют подобную позицию и скорее согласны с теми авторами, которые полагают, что понятие ценность отражает лишь одну сторону значимости – позитивную. «Мир ценностей», с точки зрения этих авторов, не тождественен «миру значимостей», последний гораздо шире первого. Как пишет А.М. Коршунов, «в обществе любые события, так или иначе значимы, любое явление выполняет ту или иную роль. Но только некоторые из них – положительно значимые – составляют ценность». В связи с этим он дает такое определение ценности: «Ценность – это не всякая значимость, а лишь та, которая играет положительную роль в развитии общества: она, в конечном счете, связана с социальным прогрессом» [1, с. 112].

Ценность – это понятие, которое указывает на культурное, общественное или личное значения (значимость) явлений и фактов действительности. Все многообразие мира может выступать как «наглядные ценности», т.е. оцениваться с точки зрения добра и зла, истины и вранья, прекрасного и безобразного, справедливого и несправедливого и т.п. Ценность – феномен, который объективно, по своей природе является благом для человека, направленным на реализацию его творческих возможностей.

К таким ценностям относятся предметы материальной и духовной деятельности людей, общественное отношение и включенные в их круг естественные явления, которые имеют для человека положительное значение и способны удовлетворять его разнообразные нужды.

Ценности всегда являются человеческими и носят социальный характер. Они формируются на основе общественной практики, индивидуальной деятельности человека и в рамках определенного конкретно-исторического общественного отношения и форм общения людей.

Социальными ценностями является занятость населения, согласие в обществе, порядок, мир, демократия. Им противостоят безработица, социальные катаклизмы, антагонизмы, войны.

Ценности связаны с реальной деятельностью человека. Их мир особый, и характеризуется тем, что они выражают социально-личную форму бытия явлений действительности. Ценность – свойство социума и его составных компонентов. Она неотделимая и от самого человека [2, с. 59].

По традиционной классификации ценности делят на материальные (ценности, которые существуют в форме вещей – одежда, продукты питания, техника, храм, картина) и духовные – моральные, религиозные, художественные, политические и т.п. Однако такое деление не учитывает того,



что в продуктах человеческой деятельности материальное и духовное взаимопроникают и четко разграничивать их невозможно.

Социальные нужды также удовлетворяются определенными ценностями – такими, как социальная защищенность, занятость, гражданское общество, государство, церковь, профсоюз, партия и т.п. Их также нельзя однозначно квалифицировать как материальные или духовные ценности.

В обществе существует определенная иерархия ценностей, т.е. среди всех ценностей выделяют ведущие и зависимые от них. Эта иерархия непостоянная и зависит от исторической эпохи или типа культуры. Так, «...в Средневековье властвовали религиозные ценности, значительно влияя на искусство, философию, политику. В Новое время в классическом буржуазном обществе ведущими были экономические ценности, которые влияли на все другие, в том числе и духовные. В современном мире, кроме экономических, значительную роль играют научно-технические и другие ценности» [3, с. 163].

Учитывая роль ценностей в жизни человека, выделяют ценности-цели и ценности-средства. Ценностями-целями считают обобщённые жизненные ориентиры, которые не нуждаются в обосновании, а имеют значение сами по себе. Их человек воспринимает по вере, они являются очевидными для нее. Такими ценностями являются, например, истина, добро, прекрасное, жизнь, любовь, счастье. Ценности-средства воплощают в себе определенную ситуативную цель, они служат средствами достижения других, более значимых целей. Ценности-цели и ценности-средства должны согласовываться между собой. Благородную цель, например, нельзя воплощать низменными средствами, а если для ее утверждения нужны именно такие средства, то она не является благородной.

Особо следует отметить роль и систему ценностей в формировании молодого поколения. В жизненном самоопределении молодежи важную роль играет ее включенность в трудовую деятельность, поэтому для определения особенностей ценностных ориентации в трудовой сфере существенное значение приобретает мотивация выбора места работы. В связи с этим система ценностных ориентаций молодежи на постсоветском пространстве в мотивации трудовой деятельности сочетает в себе черты, свойственные национальной ментальности; характеристики, обусловленные современной экономической ситуацией в стране; демократические ценности (приоритет интересной, престижной работы с возможностями карьерного роста, самореализации, проявления инициативы).

Потребность в общении, дружбе – одна из базовых потребностей каждого человека, о чем свидетельствует увеличение ее значимости: число молодых людей, считающих, что друзья занимают очень важное место в их жизни, увеличилось за период наблюдений с 40% (2000 г.) до 56% (2006 г.) [4, с. 251].

Возрастает также роль досуга как своеобразной формы воплощения свободы. Это связано, с одной стороны, с возможностью уйти от социальной регламентации, обязанностей и ответственности, а с другой – со стремлением найти нишу для свободной самореализации и самоидентификации.



Важным фактором, влияющим на формирование системы ценностей общества и молодёжи, в частности, является политика государства. Поскольку именно через неё государство направляет движение общественной мысли в нужное ему русло. Именно через государственную политику, посредством идеологии, пропаганды в СМИ, через формирование государственных стандартов образования и образовательных программ формируется система ценностей общества.

Трансформации социальной системы в современном обществе охватывают все процессы, происходящие в жизни людей. Современный молодой человек вовлечен в глобальный процесс перемен, в котором постоянно сталкиваются противоположные ценности и ориентации, требующие от молодого поколения адекватного выбора и принятия необходимых решений.

В качестве трансформаций социальной системы рассматриваются процессы последовательной смены внутренних качеств, структур, функций и свойств самой социальной системы, при переходе ее от одних способов устойчивости к другим. В условиях динамичных трансформаций социальной системы столь же динамично трансформируются и элементы духовного сосуществования людей, – особенно в социальной среде молодого поколения. Возникают новые коллективные формы духовной самоорганизации молодежи, среди которых важное место занимают духовно-нравственные ценности. Современная молодёжь развивается в крайне неблагоприятных социокультурных условиях, связанных с системным кризисом общества, в котором нарастает конфликт поколений и нивелируются традиционные ценности, и в этих условиях роль и значение молодежи двойственны – она является носителем не только потенциала прогрессивных перемен в обществе, но одновременно и достаточно мощного взрывного фактора социальной нестабильности [5, с. 74].

Современное положение молодых людей в обществе является нестабильным. В период, когда идет переоценка ценностей и норм, молодежи сложно ориентироваться в вопросах, которые касаются её жизненной перспективы, целей и смысла жизни. Условия нестабильности переходного периода приводят к обострению молодежных проблем: потеря социальных гарантий; утрата чувства собственной безопасности; снижение жизненного уровня; неудовлетворенность материальным положением, жилищными условиями, работой.

Изначально о ценностях говорили как об элементах морального воспитания, как о важнейших по составу внутренней культуры человека, который, выражаясь в установках, свойствах и качествах, определяют отношение человека к обществу, природе, к другим людям, к самому себе.

Главной ценностью социума является человек. Именно он, естественная и всеобъемлющая ценность, выступает творцом воспитательных ценностей.

Следует отметить роль государства в процессе формирования ценностных ориентаций социального управления. Рассмотрение власти как



глобального явления, присущего и природе, и человеческому обществу, имеет давнюю традицию в истории общественной мысли. Еще Аристотель высказывал мысль, что начало владычества и подчинение имеет универсальное проявление, а отношения власти – естественную обусловленность одних людей подчиняться, а других – властвовать.

В современном обществе основными философскими идеями социального управления в государстве надо выделить следующие:

1. Признать приоритетными в образовании развитие человека и его деятельность как средство этого развития.

2. Деятельность и развитие направлять путем, который согласовывает требования человека, общества, государства и учитывает реальные обстоятельства.

3. С этой целью синхронизировать процессы управления и самоуправления, обеспечивая направленную самоорганизацию, которую осуществляет сам человек в осознанных им границах.

По мнению английского исследователя М. Фуллана, основными факторами, которые придают государственной управленческой деятельности ценностное содержание, являются:

- толерантность, плюрализм;
- общечеловеческая, политическая, правовая, морально-этическая культура и высокое национальное самосознание;
- профессиональная компетентность, педагогическое мастерство, высокая культура общения;
- знание основ государственного законодательства;
- утверждение личным примером уважения к общечеловеческой морали, признанию ценности другого человека;
- умение принимать обоснованные решения и брать на себя ответственность за них.

На фоне определенных обобщений, М. Фуллан предложил такие новые парадигмы изменений:

1. Нельзя руководить значительными процессами (чем более сложное изменение, тем меньше мы на него можем влиять).

2. Изменения – это путешествие, а не схема (изменение нелинейное, перегруженное неуверенностью и увлечением, а временами и невыносимое).

3. Проблемы – наши друзья (проблем не избежишь, и мы не можем учиться без них).

4. Видение и стратегическое планирование придут со временем (сначала видение незрелое и планирование осуществляется на ощупь).

5. Индивидуализм и коллективизм должны иметь одинаковую силу (нет единого выбора между изоляцией и коллективным мышлением).

6. Отдельно не действует ни централизация, ни децентрализация. Нужны обе стратегии.

7. Связь с более широкой средой обязательна для достижения успеха (наилучшие организации учат извне так же, как и внутри).



8. Каждый является носителем изменений (изменения являются весьма важными, чтобы полагаться на экспертов, личные мысли и мастерство) [6, с. 87].

Человек в системе государственного управления всегда играет главную, определяющую роль. Через нее осуществляется персонификация государственно-управленческих отношений. Ведь настоящую историю создают люди, покоряя при этом объективным законам общественного развития и постепенно расширяя «пространство» для самодеятельности и самореализации личности. И пока человек будет ощущать себя только объектом влияния, а не участником изменений в жизни общества, не будет эффективных государственно-управленческих отношений.

Государство не принудительными действиями может поощрить людей придерживаться достойных форм жизни, на основе произведенных им этических норм и вместе с тем может запретить придерживаться морально неприемлемого образа жизни, искореняя условия, которые делают его заманчивым. Поэтому оно не должно прибегать к принуждению, чтобы остановить от неприемлемой деятельности одних, пока они не навредят другим. Признание государством самоценности личности, однако, предоставляет ей право использовать принуждение, чтобы не был причинен вред другим людям, поскольку его задача – обеспечить людям реальные возможности для личной жизни и реализации самоценной позиции. Таким образом, государство может принудительно вмешиваться в автономию одних, лишь чтобы защитить автономию других [7, с. 318].

Кроме того, большинство причин, которые лежат в основе угрожающих для общества явлений, можно локализовать и со временем устранить только при условиях умелого и оптимального властного государственного управления.

Исследование ценностных ориентаций на современном этапе развития общества приобретает стратегический характер, поскольку избранные позиции будут определять «дух народа». Изменение мировоззрения, социальных ориентиров конца XX – начала XXI столетия выступили катализатором переосмысления, социальной саморефлексии граждан.

Завершая рассмотрение вопроса изменения социальных ценностей в практике государственного управления, нужно еще раз указать, что именно оно (изменение) играет решающую роль в управлении общественными процессами, которые происходят сегодня. Именно с его помощью можно образовать самый благоприятный режим для всесторонней и полной самореализации личности, демократического развития общества, распространение процессов свободы слова, творчества, духовного и культурного роста граждан.

Формирование постоянного развития на уровне отдельных территорий и государства, в целом, возможно при формировании соответствующей среды, начинании нужных процессов и управлении ими, предусмотрение возможных тенденций и адекватной реакции в виде реализации управленческих решений от наивысшего до местного государственных уровней.



В системе управления современным социумом должны доминировать приоритет духовных ценностей, социальных целей. При этом необходимо:

– эффективно решить проблемы сбалансированности отношений людей с природой: «природа-общество» и проблемы отношений между людьми: «человек-общество»;

– используя комплексный подход, сформировать стратегию дальнейшего развития общества;

– консолидировать общество на едином общегосударственном уровне и переориентировать властные институты из администрирования на предоставление управленческих услуг;

– осуществить институционные изменения для предупреждения возможных опасностей и минимизации рисков [8, с. 183].

Литература и источники

1. Сокурская Л.Г. Студенчество на пути к другому обществу: ценностный дискурс перехода: [Монография] / Л.Г. Сокурская; [Рец.: В.И. Астахова и др.]; Харьк. нац. ун-т им. В.Н. Каразина. – Х., 2006. – 576 с.
2. Психология управления. Тексты: Учебное пособие / Автор-составитель О.К. Любчук. – Донецк: ВИК, 2005. – 120 с.
3. Теория управления: социально-технологический подход. Энцикл. словарь / под ред. Иванова В.Н., Патрушева В.И.; Акад. наук социал. технологий и местного самоуправления. 3-е изд., перераб. и доп. – Г.: Муниципальный мир, 2004. – 672 с.
4. Пашко Л.А. Процесс оценивания человеческих ресурсов в сфере государственного управления как взаимодействие социальных технологий / Л.А. Пашко // Вісн. Хмельницького інституту регіонального управління і права. – 2004. – № 3 (11). – С. 250-254.
5. Карпухин О. Культура и молодёжь / О. Карпухин // Вестник аналитики. – 2006. – № 3. – С. 74 - 76.
6. Гелих О.Я. Управление и насилие: социально-философский анализ / О.Я. Гелих. – Сп-б.: ООО «Книжный Дом», 2004. – 92 с.
7. Діденко Н.Г. Державне управління та соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії та практики: Монографія / Н.Г. Діденко. – Донецьк: Видавництво «Східний видавничий дім», 2007. – 404 с.
8. Философия управления (социально-гуманитарные проблемы): Монография / В.В. Алехин, В.В. Бурева, С.Ф. Поважный, А.В. Алехина. – Донецк: ДонГАУ, 1999. – 292 с.



ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1. Информация, которая у вас, не та, которую вам хотелось бы получить.

2. Информация, которую вам хотелось бы получить, не та, которая вам на самом деле нужна.

3. Информация, которая вам на самом деле нужна, вам недоступна

4. Информация, которая в принципе вам доступна, стоит больше, чем вы можете за нее заплатить.

Законы «Теории информации»

Знания бывают двоякого рода: либо мы что-нибудь знаем, либо мы знаем, где найти сведения об этом.

Сэмюэль Джонсон.

В современном мире невозможным стало эффективное управление без информационного обеспечения. Сложно переоценить важность развития информационных технологий с самых древних времен до наших дней, важность информационной составляющей, необходимость внедрения новейших методов получения информации, ее переработки, а так же генерирования ее производной в виде управляющих действий.

С момента перехода от присваивающего хозяйства к производству (8-10 тыс. лет до н. э.), в результате чего стали формироваться древнейшие цивилизации (Северный Ирак, Палестина) информационные ресурсы становятся ценнейшими ресурсами общества наравне с материальными.

Для обеспечения жесткой управленческой деятельности фараонов древнего Египта необходим был целый штат специальных служащих, занимающихся сбором информации, ее обработкой с целью издания законов и указов правителей. Основной путь передачи информации – устный – весьма усложнен процесс получения результата – послужного населения.

Великий теоретик управления Древней Греции, Сократ, считал, что основой любого управления являются знания и умение навязать свою волю другому человеку, убедить его в правильности своего мнения [1, с. 135].

Многие философы анализировали различные методы управления, неизменно понимая важность правильного сбора информации, подчеркивая это в своих работах. В эпоху Возрождения наибольшую известность получили труды Т. Мора, Т. Кампанеллы, Н. Макиавелли.

Одновременно с этим происходит возникновение и развитие технологии обработки информации, т.е. информационных технологий, и сопутствующих им математических теорий, которые и сейчас формируют современные концепции. Например, бинарная логика, система присущая всей жизни на Земле, впервые сформулирована в 1703 году Готфридом Вильгельмом



Лейбницем [2, с. 15]. Не секрет, что именно она лежит в основе всех существующих компьютерных технологий.

Итак, информационные ресурсы, т.е. совокупность данных, представляющих ценность, выступают в качестве материальных ресурсов. Совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств, которые обеспечивают сбор, хранение, обработку, вывод и распространение информации – это и есть информационные технологии. Их конечный продукт позволяет принять правильное, оптимальное решение, т.е. обеспечить управленческий процесс.

Управление является атрибутом любой системы (биологической, технической, социальной), поэтому не удивительно, что оно нацелено на развитие, в том числе и социальное. Раз возникнув, система создает субъект (руководителя) и объект (подчиненных). Потребность в информации испытывают как субъект, так и объект. В наше время, благодаря мощному развитию информационных технологий, трудозатраты на сбор, обработку и генерирование производных от первичной информации значительно упростились. А обладание достоверной информацией – это обладание реальной властью над субъектом. По словам Генри Форда «Основа успеха в бизнесе – своевременно полученная, правильно понятая и умело использованная информация» [3, с. 180]. Эти слова верны не только для бизнеса. При сборе и получении данных принято учитывать качественные показатели: информация избыточна, требуемого объема или информация недостаточна.

При получении избыточной, на первый взгляд, информации, управленец может провести анализ намного шире, что повысит качество принимаемых решений, но, вместе с тем, получение избыточных сведений повышает стоимость их обработки вследствие увеличения затраченного времени.

Также необходимо помнить о достоверности собранных фактов. Они должны полностью соответствовать реальным. Всегда полезно иметь некоторый «избыток» информации, не имеющий прямой легко прослеживаемой связи с требуемой. Эта фоновая информация полезна, поскольку улучшает эмоциональное восприятие, настраивает внимание.

Следует различать также открытую, секретную и конфиденциальную информацию. Открытая, чаще всего необработанная информация доступна широкому кругу лиц, даже не являющимися субъектами системы. Секретная распространяется среди ограниченного круга лиц, имеющих специальный допуск, т.е. право ознакомиться с этими фактами. Отличие конфиденциальной информации состоит в том, что, даже обладая ею, субъект не имеет прав на ее распространение.

Способы сбора первичной информации при образовании системы весьма и весьма разнообразны. Приведем некоторые из них.

Представим себе, для примера, образование общественной организации (разумеется, выдуманной). Вероятно, сначала должен появиться субъект, т.е. впоследствии, руководитель или группа управленцев, объединенных общей идеей. Идея – вот первый шаг к распространению информации. Она



обязательно присутствует или в названии организации, или в слогане, может быть в рекламных плакатах. Так, в доступной и краткой форме распространяется информация, привлекающая объектов – членов общественной организации. До начала широкой рекламной компании верхушке будущей организации необходимо будет провести своего рода маркетинговое исследование для определения аудитории, способной при определенных манипуляциях примкнуть к обществу. Используются опросы населения, как личные, так и в интернете. Благодаря возможностям открытия Интернет-форумов, интерактивность СМИ в последнее время резко возросла и позволяет не только узнать общественное мнение, но и, частично, повернуть его в нужную сторону. Прекрасно, если верхушка будущей организации имеет возможность газетных публикаций подходящего направления. Факты должны полностью соответствовать действительности, но при этом, быть специально подобраны. Все, начало системы заложено. Прекрасно видно, какую роль играют в этом информационные технологии. При грамотном, профессиональном использовании информационные технологии дают возможность небольшой группе людей влиять на огромное количество объектов, иногда подчиняя себе целые страны. Страшновато! В наше время достаточно посмотреть телевизор, чтобы убедиться в этом.

Такие методы названы «окном Овертона» [4] и при профессиональном использовании способны повернуть общественное мнение на 100% в своих целях.

Вернемся к реальности. Общество состоит из огромного количества систем, переплетающихся, связанных между собой. Само общество не что иное, как огромная система со сложными потоками информации, переносимыми как снизу вверх, обрабатываемыми там руководителями, так и сверху вниз, т.к. законы, указы, постановления есть не что иное, как потоки сгенерированной производной от первичной информации.

В древности, в эпоху возникновения человечества, для решения вопроса передачи информации от человека человеку развилась речь. Благодаря этому человеческое общество смогло действовать сообща и разрабатывать планы (т.е. мыслить стратегически). Изобретение письма повлекло за собой усовершенствование носителей информации. Камень → кость → глина → папирус → шелк → магнитные и оптические носители все больше и больше ускоряли прогресс, способствуя развитию современной высокотехнологичной цивилизации.

Если письменность – это первый этап развития информационных технологий, то книгопечатание, позволяющее быстрее распространять информацию, тиражировать ее, несомненно, второй этап. Знания становились источником новых идей, ускоряя технический прогресс. Создание первых ЭВМ же, в конце 40-х годов прошлого столетия практически привело к революционному скачку развития информационных технологий [5, с. 18-19]. В качестве другого этапа можно определить возникновение всемирной информационной паутины – Интернета.



На наш взгляд интересным фактом является то, что информация для информационных технологий – не только продукт, но и сырье. Постоянно совершенствуясь, методы обработки информации становятся все более важным фактором. Обилие неотсортированных, хаотично поступающих фактов способно похоронить под собой все новые идеи. Самые доступные для всех методы – поисковые браузеры. Они постоянно совершенствуются, облегчая процессы поиска в море Интернета. Другое средство обработки информации – создание специализированных баз данных. Они позволяют упорядочить данные, помогают получить быстрый допуск именно к тем данным, которые нужны.

Существуют специальные программы, позволяющие свести участие человека к минимуму, освободив его время для более важных задач, например, всевозможные АСУ (автоматизированные системы управления), способные принимать самостоятельные решения, основанные на анализе и сборе информации.

Итак, современные информационные технологии настолько существенно влияют на эффективность управления всей деятельностью человечества, что их исчезновение привело бы к краху цивилизации.

В заключение хотелось бы привлечь внимание к человеческому фактору, без учета которого все возможности информационного обеспечения эффективности становятся невозможными. Можно разработать множество полезных и эффективных программ, но, чтобы они работали, их нужно использовать, внедрять в разные сферы человеческой деятельности. Поэтому создателям и всем, кто заинтересован в их внедрении, необходимо привлекать к себе потенциальных пользователей, стараться заинтересовать их дружественным интерфейсом, рассказывать о возможностях понятным для пользователя языком.

Литература и источники:

1. Юносова Р.С. Трансформация технологий управления // Актуальные проблемы экономики и права. – 2012. – №2(22). – С.135-141.
2. Плесневич Г.С., Горкина А.А. Логика движения в системе «бинарная модель знаний» // Программные продукты и системы.– 2014. – № 3 (107). – С.15-22.
3. Менеджмент: учеб. пособие / Н.О. Авдеенко, А.Г. Феклистов. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2010. – 294 с. – (Серия «Непрерывное образование»).
4. Чесноков Э. Что нужно знать об «Окнах Овертона» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://nnm.me/blogs/konelav/chto-nuzhno-znat-ob-oknah-overtona>
5. Городнова А.А. Информационная культура и информационное общество: учебное методическое пособие / А.А. Городнова. – Нижний Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии госслужбы, 2010. – 174 с.



СЕКЦИЯ 2 ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ, ЭТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 17.037:82

АНИСИМОВ Николай Алексеевич

ПРОБЛЕМА НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ «УПРАВЛЯЮЩИХ» И «УПРАВЛЯЕМЫХ» В ПУБЛИЦИСТИЧЕСКОМ НАСЛЕДИИ НИККОЛО МАКИАВЕЛЛИ

В статье рассматривается «макиавеллизм» как актуальный опыт осмысления нравственно-этических отношений руководителя и подчиненных.

Ключевые слова: макиавеллизм, мораль, этика, свобода выбора, нравственная ответственность.

The article discusses the «Machiavellianism» as a relevant experience in understanding the moral and ethical relationships of managers and subordinates.

Keywords: Machiavellianism, morality, ethics, freedom of choice, moral responsibility.

Не вызывает принципиального возражения общепринятое понимание нравственно-этических отношений (в нашем случае это отношения «управляющих» и «управляемых») как зафиксированное и объясненное соответствие какого-либо практического действия (осуществляемого с целью достижения конкретного результата) исходным моральным установкам (если таковые обнаруживаются), правомерности целеполагания, оправданности ценностных мотиваций и т. д.

При таком понимании нравственно-этические отношения предстают как особый вид социальных отношений, при которых, помимо прагматических, экономических, административных и прочее предпочтений, возникает индифферентное к прагматическим результатам моральное предпочтение, имеющее целью осуществить контроль (чаще всего игнорируемый прагматизмом) уровня хотя бы толерантности по отношению к «незыблемым» ценностям общего блага и справедливости.

Иначе говоря, налицо противоречие между перспективностью, так называемого менеджмента, преследующего достижение цели и ретроспективностью морального аспекта, ориентирующегося на якобы устойчивые исторически сложившиеся нравственные ценности и критерии. Именно это противоречие и провоцирует зыбкость морального «контроля» над целеустремленным практическим действием, превращает отношения «управляющего» и «управляемого» в проблему.

Проблема в том, что и сами целеполагающие мотивации, лежащие в основе организации практического дела, и моральные критерии их проверки на «соответствие» изменяются в историческом времени. И дело вовсе не в том, что



историческое время видоизменяет целеполагание практического деяния, и не в том, что незыблемые нравственные ценности отсутствуют в нашем опыте, в силу чего мы должны признать своё бессилие в опровержении одиозного силлогизма «цель оправдывает средства» или «победителей не судят».

Дело именно в том, что проблема обнаруживается в «пограничной зоне» – сопряженности конкретного «управленческого» действия и моральной оценки получаемого результата. Не первое и второе сами по себе, а как нечто, так сказать, нераздельное и неслиянное.

Наглядный исторический пример тому – публицистическое наследие Никколо Макиавелли, за которым закрепилось понятие «макиавеллизм». Рожденный как первоисточник в творчестве писателя эпохи Возрождения (это, прежде всего, «Государь» (1513) и «Рассуждения о первой декаде Тита Ливия» (1521). «Макиавеллизм» после 200 лет забвения предстал как революционная идеология итальянского Рисорджименто (воскресения раздробленной Италии под руководством Мадзини и Гарибальди), а спустя ещё 100 лет превратился в психологическое пособие по изучению манипулятивного поведения и методике тестирования «управляющих» и «управляемых» [1; 2]. А сам термин стал синонимом коварства, вероломства, «культы грубой силы, пренебрежения нормами морали» [3, с. 290].

Легко увидеть, что такая трансформация обуславливалась не столько объективным анализом естественной исторической смены эпох, сколько конъюнктурным запросом «очередной» современности, которая изымала из первоисточника «нужное» содержание, пренебрегая сиюминутной «ненужностью». При этом «списывание» ненужного на изменчивую специфику той или иной исторической эпохи было более формальным, нежели содержательным. К примеру, в одной из монографий встретим такое обоснование «нужности» наследия Макиавелли: «Пока существует *буржуазное общество*, Макиавелли нам нужен» [4].

Макиавелли нужен всё-таки по более весомой, «сверхклассовой» причине. Это проявилось в оценках наследия публициста и общественного деятеля уже в первое столетие после его кончины: «Мы должны быть благодарны Макиавелли и другим подобным ему писателям, которые открыто, ничего не затушёвывая, изображали то, как люди обычно делали, а не то, что они должны были делать» [5, с. 233]. Сам Макиавелли признавал, что «расстояние между тем, как люди живут и как должны бы жить, столь велико, что тот, кто отвергает *действительное ради должного* (подчеркнуто мною – Н.А.), действует скорее во вред себе, нежели на благо, так как, желая исповедать добро во всех случаях жизни, неминуемо погибнет, сталкиваясь с множеством людей, чуждых добру» [7, с. 88].

Именно таким его поняла и восприняла в XIX веке эпоха итальянского Рисорджименто: «Он (Макиавелли – Н.А.) то и дело повторяет, что надо видеть вещи такими, каковы они в действительности, а не такими, какими они должны быть. Это «должно быть», к которому устремлено всё содержание в средние века и форма в эпоху Возрождения, обязано уступить место бытию, или, как



говорит Макиавелли, «правде настоящей» [6, с. 628]. Изменения реальных событий и их нравственных оценок, по мысли Макиавелли, происходят не по желанию и фантазии людей, а под влиянием непреложных жизненных обстоятельств, под воздействием «действительного хода вещей, а не воображаемого».

«Действительный ход вещей» и «правда настоящая» видоизменяют и осложняют, по логике публициста, координацию практического действия и уже сложившейся в средние века и Возрождении традиций моральной парадигмы. Переосмысление и модернизация уже сложившихся устоев этой координации и составляло оригинальнейшие, отчасти одиозные, а чаще всего предвзято воспринимаемые новации Никколо Макиавелли. Эти новации и опосредованно и непосредственно имеют отношение к проблеме менеджмента, если, прежде всего, иметь в виду организационный аспект («управление») и его следствия – исполнительная адекватность («управляемость») и итоговые результаты. Адресат новаций у Макиавелли – государь, правитель, первое лицо, но по своему смыслу этим адресатом можно признать «управленца» вообще. А взаимодействие «государя» и «подданных» в публицистике Макиавелли вполне укладывается в формат взаимодействия «управляющего» и «управляемого».

Обращаясь к первоисточнику макиавеллистских новаций, следует признать несводимость их смысла к безукоризненному пафосу времен итальянского Рисорджименто, оправдывающему право на аморальность конечными целями и ценностями, допускающими «сделки с совестью». Равно как и трудно согласиться с современной концепцией сведения «макиавеллизма» к негативным нравственно-психологическим особенностям человека.

Суть новаций Макиавелли «располагается» между этими двумя крайностями, но менее всего она может быть сведена к некой «золотой середине». Скорее всего, социально-нравственная проблема взаимодействия власти и общества, «управляющих» и «управляемых», которую пытался разрешить Макиавелли, обречена по самым естественным причинам оставаться неразрешимой. Неестественным способом она может быть «окончательно» разрешена только в тоталитарных, ортодоксальных общественных системах. В демократическом же социально-нравственном ареале неразрешимость этой проблемы коренится в творческом характере жизнедеятельности человека, непрерывно оказывающегося в ситуации свободного выбора – будь то мотив и цель практического действия, а также обязательность или необязательность нравственно-этической оценки этого действия. Потому-то столь желанная человеком свобода действия и мнения оказывается чреватой грузом ответственности его выбора, от которого, в конечном счете, и зависит универсальное искомое человека и человечества – счастье.

Именно эти ситуации «свободного выбора» и мотивы его осуществления по преимуществу являются содержанием наблюдений и рекомендаций в основных публицистических произведениях Макиавелли.

Так, полагая, что «в силу своей природы человек не может ни иметь одни добродетели, ни неуклонно им следовать, то благоразумному государю (читай:



руководителю – Н.А.) следует избегать тех пороков, которые могут лишить его государства (читай: права управления – Н.А.). От остальных же – воздерживаться по мере сил, но не более» [7, с. 88]. Приводя пространный перечень носителей пороков и добродетелей («один расточителен, другой алчен; один жесток, другой сострадатель; один честен, другой вероломен; один изнежен и малодушен, другой тверд духом и смел; этот снисходителен, тот надменен; этот распутен, тот целомудрен; тот лукав, тот прямодушен; этот упрям, тот покладист; этот легкомыслен, тот степенен; этот набожен, тот нечестив и так далее» [7, с. 88]), Макиавелли предусмотрительно оговаривает, что «вдумавшись, мы найдем немало такого, что на первый взгляд кажется добродетелью, а в действительности пагубно...» [7, с. 88-89].

Остается в зоне свободного выбора и «модель» поведения руководителя по отношению к исполнителям: руководитель «не должен быть легковверен, мнителен и скор на расправу, во всех действиях он должен быть сдержан, осмотрителен и милостив, так чтобы излишняя доверчивость не обернулась неосторожностью, а излишняя недоверчивость не озлобила подданных.

По этому поводу может возникнуть спор, что лучше: чтобы государя любили или, чтобы его боялись. Говорят, что лучше всего, когда боятся и любят одновременно; однако любовь плохо уживается со страхом, поэтому если уж приходится выбирать, то надежнее выбрать страх...» [6, с. 91]. Такое предпочтение, по мнению Макиавелли, облегчает руководителю возможность варьировать методом «кнута и пряника» в отношениях к подчиненным: «обиды нужно наносить разом; чем меньше их распробуют, тем меньше от них вреда; благодеяния же полезно оказывать мало-помалу, чтобы их распробовали как можно лучше. Самое же главное для государя – вести себя с подданными так, чтобы никакое событие – ни дурное, ни хорошее – не заставляло его изменить своего обращения с ними...» [6, с. 71-72].

Особые рекомендации предлагает Макиавелли избранному коллективом руководителю вместо предшественника: «следует вдумываться в побуждения тех, кто тебе помогал, и если окажется, что дело не в личной приверженности, а в недовольстве прежним правлением, то удержать их дружбу будет крайне трудно, ибо удовлетворить таких людей невозможно, ... всегда гораздо легче приобрести дружбу тех, кто был доволен прежней властью...» [7, с. 106].

Актуальнейшими представляются нравственно-этические советы Макиавелли, касающиеся неизбежных нововведений, без которых трудно представить практическое дело как плодотворное. Это касается, прежде всего, политических, революционных, государственно-административных преобразований (пренебрежение этими советами обнаруживает наша история в XX и XXI веках). Но вполне допустима их экстраполяция на специфику отношений «управляющих» и «управляемых»:

«Тому, кто стремится или хочет преобразовать государственный строй какого-нибудь города и желает, чтобы строй этот был принят и поддерживался всеми с удовольствием, необходимо сохранить хотя бы тень давних обычаев, дабы народ не заметил перемены порядка, несмотря на то, что в



действительности новые порядки будут совершенно непохожи на прежние. Ибо люди вообще тешат себя видимым, а не тем, что существует на самом деле» [7, с. 163].

Недоверие к новациям (при одновременной открытости для них) и привязанность к прошлому Макиавелли объясняет сложностью и противоречивостью нравственно-психологических свойств человека: «Так как желания человеческие ненасытны и так как природа наделила человека способностью всё мочь и ко всему стремиться, а фортуна позволяет ему достигать лишь немногого, то следствием сего оказывается постоянная духовная неудовлетворенность и пресыщенность людей тем, чем они владеют. Именно это заставляет их хулить современность, хвалить прошлое и жадно стремиться к будущему даже тогда, когда у них нет для этого сколько-нибудь разумного основания» [7, с. 188].

Разумным же основанием для созидания будущего Макиавелли полагает, завершая свою главную книгу «Государь», является стремление человека искренне уразуметь, «как сделать всё то хорошее, чего он сам не сумел совершить из-за зловредности времени и фортуны. Когда окажется много людей, способных к добру, некоторые из них смогут превратить это добро в жизнь» [7, с. 188].

Эта интенция к доброму будущему в наше, увы, «зловредное» время делает Макиавелли (с его пристальным вниманием к прошлому и настоящему с их «pro» и «contra») нашим современником.

Литература и источники

1. Бендас Т.В. Гендерная психология: учебное пособие / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2008.
2. Макиавелли Н. Маркетинг и менеджмент / Н. Макиавелли – М., СПб.: 2004.
3. Словарь иностранных слов. – М.:1988.
4. Баткин Л.М. Итальянские гуманисты: стиль жизни и стиль мышления / Л.М. Баткин. – М.: 1978. – 211 с.
5. Бэкон Ф. Сочинения: В 2 т. Т. 2. / Ф. Бэкон. – М.:1978.
6. Де Санктис Ф. Макиавелли / В кн. Де Санктис Ф.: Н. Макиавелли. Сочинения. – М.: 1998 г. – С. 622-652.
7. Макиавелли Никколо. Сочинения / Никколо Макиавелли. – М., 1988.

УДК 327.88

***ПОПРАВКО Анатолий Константинович
ПОПРАВКО Александр Анатольевич***

ЗАПАДНАЯ ДЕМОКРАТИЯ КАК ОБРАЗЕЦ МАНИПУЛЯЦИИ СОЗНАНИЕМ В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕ

С конца XIX века одной из главных проблем философии, психологии, культурологи стало массовое сознание. Двадцатое столетие вошло в историю как век массовых выступлений, где толпа играет решающую роль в истории.



Это есть результат невиданной манипуляции сознанием широких народных масс.

Манипуляция – способ господства путем духовного воздействия на людей через программирование их поведения. Это воздействие направлено на психические структуры человека, осуществляется скрытно и ставит своей задачей изменение мнений, побуждений и целей в нужном власти направлении.

Уже из этого очень краткого определения становится ясно, что манипуляция сознанием как средство власти возникает только в гражданском обществе, с установлением политического порядка, основанного на представительной демократии. Это – «демократия западного типа», которая сегодня благодаря промыванию мозгов воспринимается просто как демократия – антипод множеству видов тоталитаризма. На самом деле видов демократии множество (рабовладельческая, вечевая, военная, прямая, социологическая) [1, с. 54].

В политическом порядке западной демократии обладателем всей полноты власти объявляется совокупность граждан. Это граждане, теоретически наделенные равными частицами власти в виде «голоса». Данная каждому частица власти осуществляется во время периодических выборов через опускание бюллетеня в урну. Равенство в этой демократии гарантируется принципом «один человек – один голос». Никто кроме индивидуумов не обладает голосом, не «отнимает» их частицы власти – ни коллектив, ни царь, ни вождь, ни мудрец, ни партия.

Но, как известно, «равенство перед Законом не означает равенство перед фактом». Это популярно разъяснили уже якобинцы, отправив на гильотину тех, кто требовал экономического равенства на основании того, что, мол, существует «свобода, равенство и братство» [1, с. 112].

Имущественное неравенство создает в обществе «разность потенциалов» – сильное не равновесие, которое может поддерживаться только с помощью политической власти. Основатель политэкономии Адам Смит так и определил главную роль государства в гражданском обществе: «Приобретение крупной и обширной собственности возможно лишь при установлении гражданского правительства. В той мере, в какой оно устанавливается для защиты собственности, оно становится, в действительности, защитой богатых против бедных, защитой тех, кто владеет собственностью, против тех, кто никакой собственности не имеет» [2, с. 1].

Хотя идеология, замена религии для гражданского общества, возникла как продукт Научной революции и Просвещения, в Европе, главным создателем концепции и технологии манипуляции массовым сознанием с самого начала стали США. У состоятельного слоя населения Соединенных Штатов возникла острая потребность контролировать огромную толпу свободных индивидов, не прибегая к государственному насилию. В то же время не было возможности взывать к уважению, к авторитетам – США заселили диссиденты Европы, отрицающие авторитет. Так возник новый в истории тип социального управления, основанный на внушении [1, с. 37].



Г. Шиллер дает такое определение: «Соединенные Штаты совершенно точно можно охарактеризовать как разделенное общество, где манипуляция служит одним из главных инструментов управления, находящегося в руках небольшой правящей группы корпоративных и правительственных боссов... С колониальных времен власть имущие эффективно манипулировали белым большинством и подавляли цветные меньшинства» [3, с. 205].

То, что в других обществах складывалось тысячи лет, что в европейской культуре имело в своей основе уже огромные, обобщающие философские труды (такие как «Политика» Аристотеля и «Республика» Платона), в США было сконструировано на голом месте, по-новому, чисто научным и инженерным способом. Герберт Маркузе отмечает это огромное изменение: «Сегодня подчинение человека увековечивается и расширяется не только посредством технологии, но и как технология, что дает еще больше оснований для полной легитимизации политической власти и ее экспансии, охватывающей все сферы культуры» [4, с. 96].

В деле манипуляции специалисты США достигли совершенства – они обращают на службу правящим кругам даже те общественные течения, которые, казалось бы, как раз находятся в оппозиции к власти этих кругов. Ноам Хомский говорил о том, что в течение 80-х годов правительству Рейгана и Буша в США удавалось проводить крайне правую, социальную и милитаристскую политику. И это при том, что в общественном мнении происходил сильный сдвиг в сторону социал-демократических принципов. Почти половина населения США была уверена что «от каждого по способностям, каждому по потребностям» – статья Конституции США, а вовсе не лозунг из «Коммунистического манифеста» Маркса [1, с. 87].

Представление же, будто наличие «демократических механизмов» само по себе обеспечивает свободу человека, а их отсутствие ее подавляет – плод наивности. Для многих русских людей, привыкших к гнету и несправедливости, демократия представлялась чем-то определенным и простым, – она должна была принести великие блага, должна освободить личность. Во имя некоторой бесспорной правды демократии мы готовы были забыть, что религия демократии, как она была провозглашена Руссо и как была осуществлена Робеспьером, не только не освобождает личности и не утверждает ее неотъемлемых прав, но совершенно подавляет личность и не хочет знать ее автономного бытия [1, с. 208]. Смысл же манипуляции такой: мы не будем тебя заставлять, мы влезем к тебе в душу, в подсознание, и сделаем так, что ты захочешь. В этом – главная разница и принципиальная несовместимость двух миров: религии или идеократии (в так называемом традиционном обществе) и манипуляции сознанием (в так называемом демократическом обществе).

Многих вводит в заблуждение сходство некоторых «технических» приемов, применяемых и в религиозной, в пропагандистской и в манипуляционной риторике – игра на чувствах, обращение к подсознанию, к страхам и предрассудкам.



В отношении к миру и человеку в мысли и действиях людей борются две тенденции: к овеществлению и к персонификации. В «примитивных» культурах была сильна тяга к персонификации. Анимизм, одухотворение вещей всегда присутствует в культуре даже очень развитых традиционных обществ. В технологии манипуляции сознанием мы видим, наоборот, крайнее выражение противоположной тенденции – к овеществлению человека [2, с. 44].

Таким образом, соглашаясь на построение политического порядка, основанного на манипуляции сознанием, каждый должен отдавать себе отчет в том, что с большой вероятностью его статус будет понижен. А значит, все обещаемые блага вроде гражданских свобод, ощущения себя хозяином, превратятся в лишние всякого содержания лозунги. А тот, кому повезет попасть в манипулирующее меньшинство, станет одним из таких угнетателей своих соплеменников, которые вынуждены, будут это угнетение наращивать и изощрять.

Почему переход к государственности, основанной на манипуляции сознанием, несравненно больше ударил бы по русским, чем уязвил он Запад? Потому, что по-иному сложилась в русской культуре сама категория свободы. Иную свободу искал и ищет русский.

Россия – страна безграничной свободы духа. Ее русский народ «никогда не уступит ни за какие блага мира», не предпочтет «внутренней несвободе западных народов, их порабощенности внешним. В русском народе поистине есть свобода духа, которая дается лишь тому, кто не слишком поглощен жадной земной прибылью и земного благоустройства... Только в России нет давящей власти буржуазных условностей... Россия – страна бесконечной свободы и духовных далей, страна странников, скитальцев и искателей [2, с. 1].

Литература и источники

1. Кара-Мурза С.Г. Манипуляция сознанием / С.Г. Кара-Мурза. – М.: Издание: Эксмо-Пресс, 2001. – 832 с.
2. Кара-Мурза С. Г. Гражданская война 1918-1921 гг. – урок для XXI века. [Электронный ресурс] / Режим доступа: situation.ru/app/rs/books/civil_war/civil_war2.htm
3. Шиллер Г. Манипуляторы сознанием / Г. Шиллер. – М.: Мысль, 1980. – 325 с.
4. Маркузе Г. Разум и революция / Г. Маркузе. – СПб: «Владимир Даль», 2000. – 541 с.

УДК 159.9:308.823.3

**САБИРЗЯНОВА Инна Викторовна
ПАНЧЕНКО Алла Дмитриевна**

ДОВЕРИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ: ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ

В статье раскрывается значение внутриорганизационного доверия, исследуется влияние руководителя на уровень доверия в организации, рассматриваются основные характеристики успешного руководителя.



Ключевые слова: *доверие, внутриорганизационное доверие, организационная культура, социальный капитал, социальный ресурс.*

The article reveals the importance of trust within the organization, examines the impact of the head on the level of trust in the organization and the basic characteristics of a successful leader.

Keywords: *trust, an in-house trust, organizational culture, social capital and social resources.*

Ныне внимание отечественных и зарубежных специалистов все чаще обращено к проблемам доверия. В любой области общественного бытия присутствует тот аспект взаимоотношений между индивидами, группами, организациями, общества в целом, который может быть выражен во всеобщей эмпирической категории доверия. В современном обществе возрастает проблема дефицита доверия и низкий уровень доверия к организациям, причиной и следствием чего являются социально-экономические деформации. Общественное недоверие и неуверенность приводят к резкому увеличению экономических, политических, культурных и других издержек, снижается стабильность общественной системы. Происходит размывание национальных социокультурных ценностей и повышение социальной напряженности. В то же время, теория доверия, его виды, факторы, структурные элементы и свойства, определены не в полной мере. Продолжается полемика о сущности и содержании категории доверия, выделении схожих критериев с такими явлениями, как доверчивость, доверительность, убежденность, вера и т.д. Также составляет сложность вычленение эмпирически измеряемых аспектов доверия. Соответственно требует разрешения вопрос о возможности создания доверия как качественной характеристики, которая способствует социально-экономическому развитию, построению взаимовыгодного сотрудничества и расширению возможностей. Данные вопросы консолидируются в научно-исследовательскую проблему доверия, требующую дальнейшей теоретической разработки.

Представление о доверии базируется на социально-философском понимании феномена, изложенном в работах Аврелия Августина, И. Канта, М. Вебера, Э. Дюркгейма, М. Бубера, П. Тиллиха, Ф. Фукуямы и др., где выделены сущностные основания социального порядка, действия и обмена.

Начиная с 50-х гг. XX столетия в зарубежной историографии следует выделить психологическое направление в изучении феномена доверия. С. Джулард и П. Ласкоу, исследовали доверие с точки зрения саморефлексии внутреннего «Я». С. Джулард впервые выделил понятие «норма доверительности», которое понимал, как способность реагировать доверительностью на доверительность в соответствии с обстоятельствами общения в диаде и со своим действенным «Я». С точки зрения данного подхода, поведение доверяющего человека в каждый момент времени находится под влиянием двух противоположных тенденций, одна из которых



толкает человека на то, чтобы довериться, а другая – подавить это стремление [1].

Представители интеракционизма (И. Альтман, К. Гиффин, Б. Пэттон, О. Тейлор, Дж. Хоманс,) предложили следующее понимание: человек, выбранный как объект доверительности, должен расценивать это как «приобретение», но степень, в которой проявляется доверие при эффективном общении, должна быть взаимной, если в условиях кооперации доверяет только один, а другой использует это доверие, то взаимодействие прекращается [2].

К концу 90-х гг. сложились две традиции в изучении роли доверия в сотрудничестве. Одна традиция заключалась в исследовании доверия в процессе обобщенного обмена (Р. Эмерсон, К. Кук, Т. Ямагиши и др.), другая при выборе партнера по обмену (Р. Дауэс, М. Дойч, Д. Виллер, Д. Марковски, П. Эке и др.).

Среди отечественных исследователей следует выделить следующих авторов: В. Бехтеев, В. Вичев, В. Кравков, В. Куликов, А. Олейник, В. Полтерович, Б. Поршнева, В. Сафонов, В. Тамбовцев, А. Хараш, А. Шаститко и др. К проблеме доверия в деловых отношениях в разные годы обращались И. Антоненко, И. Балущий, А. Журавлев и В. Сумарокова, П. Шихирев и некоторые другие авторы. Однако в отечественных работах доверие не было предметом самостоятельного анализа, данное понятие довольно широко использовалось специалистами в контексте других проблем.

Таким образом, можно утверждать, что накоплен значительный материал теоретического и прикладного характера, изучены процессуальная и динамическая стороны возникновения и разрушения доверия и разработано множество методик его измерения. Однако следует отметить, что остается невыясненной сущность доверия, которая проявляется везде, где люди вынуждены совместно действовать.

В условиях неопределенности и меняющейся социальной действительности, организация, для достижения целей, нуждается в стабилизирующем ее функционировании факторе. Именно доверие выступает в качестве регулирующего фактора, так как оно латентно контролирует выполнение взаимных норм и обязанностей. Большинство ученых отмечают, что доверие – это фундаментальное условие взаимодействия человека с миром, оно позволяет ему рисковать и испытывать свои возможности, выступает условием развития.

Анализ отечественных и зарубежных исследований по проблеме позволил нам выделить следующие функции доверия: во-первых, доверие выступает условием целостного взаимодействия человека с миром; во-вторых, можно говорить, что оно способствует слиянию прошлого, настоящего и будущего в целостный акт жизнедеятельности; в-третьих, создает эффект целостности бытия человека; в-четвертых, доверие является мерой соответствия поведения.

Отсутствие общепринятой концептуальной теории доверия позволяет Е. Ильину систематизировать предложенные определения доверия [3, с. 19-23].



аблица 1.

Определение категории «доверие»

Понимание	Определение	Представители
Доверие, как ожидание	– это ожидание благоприятного или, по крайней мере, не негативного поведения в условиях, когда это поведение неподконтрольно.	Д. Гамбетт, Ф. Фукуяма.
Доверие, как готовность	– это готовность быть зависимым от других людей в ситуации неопределенности и в ожидании определенной выгоды от этого.	Е. Яхонтова, М. Якушева.
Доверие, как отношение	– определенное отношение субъекта к различным объектам или фрагментам мира, заключающееся в переживании актуальной значимости и априорной безопасности этих объектов или фрагментов мира для человека.	Т. Скрипкина, Г. Еремичева, Ю. Симпура, З. Мильнер.
Доверие, как надежда	– надежда на то, что люди, от которых мы зависим, оправдают наши ожидания.	Р. Шо
Доверие, как социальная эмоция	– это чувство, которое характеризует не только способности человека к восприятию внешних стимулов, но и его отношение к другим людям во всей полноте их человеческих функций – будь то поступки, намерения или их материальные знаки и следствия, через которые опять-таки проступает отношение человека к себе подобным.	Э. Дюркгейм, Э. Эрикссон, В. Зинченко.
Доверие, как функциональный орган	– это состояние функционального органа доверия как психического образования субъекта, выражающее его положительное отношение к объекту, обладающему качеством встречной позитивности эквивалентного характера.	И. Антоненко, С. Гельфанова, В. Лавров.

Таким образом, на основе междисциплинарных исследований отечественных и зарубежных авторов, доверие рассматривается как ожидание, готовность, отношение, надежда, социальная эмоция либо функциональный орган.

В современной экономической науке доверие определяют в качестве одной из ключевых составляющих «социального капитала», который понимается как система неформальных правил и механизмов, действующих



внутри определенной группы людей или даже в рамках целой страны [4, с. 197]. Доверие как капитал предполагает положительные результаты в будущем – обладая им, человек воплощает в жизнь собственные цели, затрачивая меньше усилий, при положительной обратной реакции – доверие порождает доверие. Оно накапливается как социальный ресурс, в форме успешного опыта взаимодействия. С точки зрения конструктивных функций оно активизирует энергию взаимодействия людей и ускоряет процесс социального обмена. Доверие является фактором поддержания устойчивости и интегрированности групп, поэтому играет значительную роль в конструировании горизонтальных и вертикальных связей в системе общественных отношений, создавая возможность взаимодействия и кооперации при функциональном различии индивидов [5, с. 16]. Доверие в организации является неотделимым от понятия личного доверия, которое складывается в обществе и влияет на групповые процессы в организации, оно является мощным инструментом управления.

Внутриорганизационное доверие складывается из трех компонентов:

1. Доверие к личности руководителя.
2. Доверие сотрудников организации друг к другу.
3. Доверие к организации как безличной системе, к внутренним процессам.

Идеальная ситуация подразумевает честность и справедливость при распределении материальных или иных вознаграждений и социальных бонусов, и соответствие процедур изначально заданным критериям [6, с. 4-6].

Все три компонента взаимосвязаны. Руководитель, который не завоевал или подорвал доверие к себе, неспособен построить прозрачные и доверительные взаимоотношения внутри коллектива. Злоупотребление доверием ведет к его ослаблению и снижению надежности в организации. Эти стадии можно отразить на графике (Рис.1).

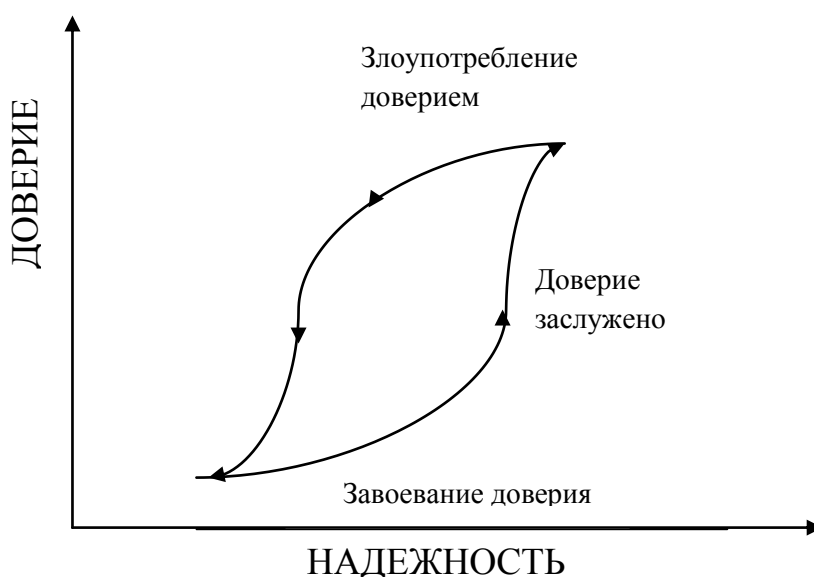


Рис 1. Кривая доверия.



Из-за недостатка доверия взаимодействие между членами коллектива, между руководителями и подчиненными становится неэффективным, повышается неудовлетворенность сотрудников, снижается мотивация, учащаются нервные стрессы, коллектив утрачивает способность адаптироваться к изменениям, вследствие чего возникает неадекватный социально-психологический климат. Высокий уровень недоверия становится причиной возникновения конфликтов, увольнений, потерь партнеров, разрушения общепринятых норм и ценностей, под сомнение ставится существование организации как единого целого. Так как ценности, разделяемые всем коллективом и продуцируемые его руководством, являются основой глубокого слоя организационной культуры. Это совокупность основополагающих представлений о принципах работы, выраженных в словесной форме, способствующих консолидации группы и запечатленных в миссии организации. Такие ценности служат средством самоидентификации членов организации [7, с. 724]. Это означает, что руководитель должен создавать ощущение защищенности, поддерживать и поощрять подчиненных, внимательно относиться к доводимой до подчиненных информации.

Кроме того, необходимо учитывать, что внутриорганизационное доверие имеет рациональную и эмоциональную составляющие. Рациональная составляющая основывается на оценке компетентности, результативности труда и последовательности, предсказуемости поступков руководителя или подчиненных. Эмоциональная составляющая – на оценке доброжелательности и открытости для успешного решения проблем, мотивации на достижение общей цели, порядочности [8, с. 56].

Также, следует отметить, что ведущая роль в формировании внутриорганизационного доверия принадлежит руководителю. На всех стадиях развития организации управленческая культура ее руководителя во многом может определить культуру организации. Он подбирает персонал, распределяет роли и задает базовые ценности философии организации, которую его последователи могут сохранять, укреплять и развивать [7, с. 729].

Как подчеркивает Е. Яхонтова, одной из основных задач руководителя является отслеживание уровня доверия в организации, так как детальный анализ результатов исследования уровня и проблем доверия способствует глубокой диагностике организационных проблем и выявлению потенциальных направлений совершенствования управления.

Дж. Батлер определил, что руководитель должен обладать такими качествами, как компетентность, работоспособность, постоянство, честность, открытость и выполнение обещаний, чтобы подчиненные склонны были проявлять доверие [3, с. 146].

Т. Тайлер выявил составляющие доверия подчиненных к руководителю:

1. Степень восприятия и ценности людей как членов организации.
2. Вера подчиненных в благожелательность руководителя.
3. Нейтральность руководителя, состоящая из справедливости и беспристрастности [3, с. 149].



Кроме того, существует характеристика успешного руководителя, предложенная Г. Шродером, систематизированная нами в таблицу [6, с. 21-24].

Таблица 2.
Классификация способностей руководителя

<i>Способность</i>		<i>Значение</i>
Когнитивная	Информационный поиск	Сбор информации для создания насыщенной информационной среды для подготовки к принятию решения.
	Концептуализация	Формулирование идеи и модели для диагностики причинно-следственных связей.
	Концептуальная гибкость	Выдвижение альтернативных планов, вариантов и перспектив при планировании и принятии решений.
Директивная	Воздействие	Использование различных способов аргументации, моделирования поведения, при обращении к интересам других, чтобы получить поддержку идей, стратегий и ценностей.
	Уверенность в себе	Утверждение и отстаивание своей позиции, вера в возможность достижение цели и формирование у других уверенности в успехе.
	Презентация	Логичность и последовательность, при подаче информации. Эффективное использование технических, символических, наглядных и визуальных средств.
Мотивационная	Межличностный поиск	Сбор информации об идеях и представлениях у других людей.
	Управленческое воздействие	Поощрение других к взаимодействию ли участию, создание атмосферы увлеченности, поощрение оригинальных решений.
	Ориентация на развитие	Создание положительного климата, при котором люди объективно оценивают свои силы, обеспечение обучения, тренировки и личностного роста сотрудников на благо организации.
Проактивная	Проактивная ориентация	Структурирование ситуаций и задач для команды, немедленное осуществление планов и идей.
	Ориентация на успех	Точная оценка прогресса в достижении цели, стремление у эффективности и успеху, измерение продвижения к цели.

Таким образом, от руководителя требуется последовательность действий, которая направлена на создание атмосферы взаимного доверия, приводящая к



созданию комфортных условий для сотрудников и повышению эффективности и развитию организации.

К конкретным мероприятиям руководителя, по созданию доверительных отношений, можно отнести следующие:

1. Обеспечение понимания всеми сотрудниками целей и задач организации.
2. Поддержка уникальной организационной культуры.
3. Повышение вовлеченности персонала, через предоставление персоналу некоторой свободы в управлении руководством поставленными именно перед ними задачами.
4. Сокращение внутреннего контроля.
5. Организация индивидуальной поддержки и стимулирование творчества, что позволяет членам трудового капитала максимально раскрыть свой потенциал и использовать свои способности.
6. Обеспечение оперативного и достоверного предоставления информации.
7. Обеспечение физического присутствия в офисе.

Для стимулирования роста организации через доверие, необходим процесс внедрения, который состоит из трех стадий. Первая стадия заключается в формулировании, оформлении и продумывании способов донесения ключевых моментов направления, по которому будет развиваться организация, чтобы стать основанной на доверии и эффективно функционирующей. Цель второй стадии состоит в донесении концепции основанной на доверии организации до всех сотрудников; мотивации и стимулирование переходного процесса, извещении о преимуществах концепции, ее положительном влиянии на рабочий процесс, которая обусловлена открытой коммуникацией, большей ответственностью за действия и большей зависимостью между работой и ее оплатой. Это способствует мобилизации готовности сотрудников к изменениям. На третьей стадии необходимо проведение оценки происходящих событий, рассмотрение отношения персонала к менеджерам, для выявления уровня эффективности происходящего процесса преобразования [3, с. 157].

Таким образом, можно сделать вывод, что наличие доверия в системе является важнейшим условием ее функционирования. Руководство организации несет ответственность за создание и поддержание высокого уровня доверия, благодаря чему формируются направления совершенствования организационного управления, и реализуется стратегия развития организации в целом. Ключевыми факторами, обеспечивающими достижение преимуществ любой организации, являются: понимание руководителем важности диагностики уровня доверия, для выявления проблем в этой области, и умение профессионально управлять всеми аспектами деятельности.

Литература и источники

1. Jourard S.M. Some factors in self-disclosure. / S.M. Jourard, P. Lasakow // Journal of Abnormal and Social Psychology – 1958. – # 58. – P. 91-98.
2. Homans G. Social Behavior its elementary forms // N. Y., 1961. – 411 p. [Electronic resource] – Access mode: <http://bookre.org/reader?file=1088078&pg=1>



3. Ильин Е. П. Психология доверия. / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2013. – 288 с.
4. Сафина Д.М. Доверие в организации // Ученые записки Казанского государственного университета. – 2005. – том 147, серия гуманитарные науки, книга 3. – С.196-203.
5. Ромашкин Г.С. Доверие в российском обществе: экономико-социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03; [Место защиты: ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет»]. – Тюмень, 2011. – 26 с.
6. Гордеева А.А. Управление НКО: ставка на доверие. Советы руководителю / А.А. Гордеева – СПб.: 2008. – 58 с.
7. Добренъков В.И. Фундаментальная социология: В 15 т. Т. 13. Организация и управление / В.И. Добренъков, А.И. Кравченко – М.: ИНФРА-М, 2007. – 942 с.
8. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия / А.Б. Купрейченко – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с.

УДК 35:005:316.3

ЕМЕЛЕЕВА Лилия Фаридовна

ГУМАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ: СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АСПЕКТ

Современные условия окружающей действительности порой ставят человека перед выбором: совершить или воздержаться от каких-либо поступков, действий и со временем получить результат в виде определенных последствий. Когда речь идет об управлении и осуществлении профессиональной деятельности, лицо, принимающее решение, будь то руководитель либо сотрудник, которому делегированы полномочия, ответственно за ее результаты. При этом нередки случаи, когда ради получения положительного экономического эффекта, человек готов действовать вопреки общепринятым нормам и находить оправдание, ссылаясь на общечеловеческие ценности (среди подобных примеров получивший широкую огласку случай с организацией праздничного мероприятия для пенсионеров в агентстве ритуальных услуг с чаепитием и попутной рекламой).

Вышесказанное демонстрирует актуальность выбранной темы. Рассмотрим профессиональную деятельность человека в контексте социально-философского понимания его природы, в соответствии с которой он обладает неким инвариантным набором присущих ему качеств – это первое условие метафизического понимания человека. Второе – общество как результат объединения людей и условие существования человека. Третье условие – общественная жизнь носит целенаправленный характер. Понимаемое таким образом устройство социального мира позволяет понять суть и строить модели человека, чтобы выяснить основания взаимодействия людей друг с другом и цели жизни людей в обществе.



Значительную роль в подобных условиях играют связи управленческого типа. При этом они меняются в ходе истории человечества и зависят от конкретных материальных, социальных, культурных обстоятельств жизни людей. Сами эти связи преимущественно определяются тем пониманием человека и общества, которые сложились в данном социуме.

В различные эпохи видные мыслители исследовали жизнь человека и общества, результатом становились модели, основанные на необходимости создания общества как гарантии жизни (Т. Гоббс), естественной потребности человека к общению (Аристотель), взаимодействию (А. Смит). Объектом исследования всегда выступала социальная жизнь. А полученные модели отражали конкретные условия социальной реальности, позволяющие трактовать одни человеческие качества как положительные, другие как отрицательные. Изменение условий приводило к изменению модели понимания человека и общества.

Так социокультурные, экономические, политические события, происшедшие в Новое время в Европе, способствовали становлению техногенной цивилизации. Тогда образование постепенно утратило функцию трансляции в первую очередь религиозного знания, а стало пониматься как особая сфера человеческой деятельности по производству нового научного знания с использованием научных методов, его аккумуляции, дифференциации по сферам научного знания. Образование требовало значительных затрат времени и материальных ресурсов. Следует отметить, что просвещение простого народа в социально-философских моделях мыслителей того периода представляется обязанностью государства. Набор природных качеств человека, позволяющий ему достигать благополучия, представлял собой сочетание личного интереса, эгоизма и активности, выражающейся в трудолюбии, аккуратности, исполнительности, скромности, ответственности. Ряд исследователей отводят особое значение в изменении понимания сути человека смене религиозного мировоззрения и проникновению норм протестантской этики в экономическую жизнь. Таким образом, получение образования со временем стало престижным занятием, а новое знание обрело статус ценности, поскольку добывалось усердным трудом.

Экономический тип мышления у субъектов хозяйственной деятельности на основе принципов полезности, стремления к получению выгоды, минимизации издержек и прочих, а также достижения в промышленном производстве на основе развития разделения труда способствовали формированию в обществе представлений об экономических отношениях как в наибольшей мере способствующих достижению всеобщего блага, что позволило распространить принципы экономического хозяйствования и на другие сферы жизнедеятельности. Так понятия эффективности, экономии, рационального использования стали применяться не только в хозяйственных отношениях, но также стали употребляться в производственно-технической, научной, образовательной сфере и сфере культуры.



Профессиональная управленческая деятельность как организующий элемент функционирования всякой системы взаимоотношений в свою очередь сама находится под влиянием системы, частью которой является и функционирует на экономических принципах. При этом социальные взаимодействия происходят также в экономическом контексте (модель экономического человека), сводя к минимуму несомненную специфику и уникальность межличностных отношений (гуманистическую составляющую), что и объясняет устойчивость управляемой экономической системы.

Распространение экономической парадигмы за пределы национальных государств вследствие развития международной торговли, рынка труда и рынка капитала способствовало с одной стороны, изменению функционирования экономической сферы общества, поскольку чисто экономические принципы дополнились и в определенной степени стали зависимы от частных интересов собственников капитала. С другой стороны, несмотря на изменение самой сути свободных экономических отношений, функционирование глобальной экономической системы стало возможным за счет огромной инерции самой системы. Поэтому кризис техногенной цивилизации представляет собой длительный процесс, в ходе которого когда-то эффективные модели взаимодействия и управления системами демонстрируют свою несостоятельность. В этих условиях необходимо осмысление происходящего в контексте социальной философии, поскольку изменение обстоятельств социальной реальности необходимо влечет изменения в понимании сути человека, человеческих взаимоотношений и целей общества.

Попыткой преодоления нарастающей неопределенности явилось принятие Всемирной декларации о высшем образовании для XXI века, согласно которой системе высшего образования отводится особая роль в формировании нового общества на принципах гуманизма, таких как запрет насилия и эксплуатации, любовь к человечеству, всестороннее развитие человека.

Однако присутствует расхождение между положениями декларации самого высокого уровня и реальной практикой, в соответствии с которой суть системы образования сведена к коммерческой услуге, а знание стало пониматься как товар. При этом, если в Новое время знание имело статус ценности, то в современности знание обрело ценностный статус. Обладание знанием перестало быть исключительно качественной характеристикой человека, оно, напротив, стало представлять собой количественную характеристику. При этом престижность, элитарность образования в современных условиях не всегда свидетельствуют о его высоком качестве и почти всегда – о высокой стоимости и в связи с этим недоступности широким массам.

Система образования, трансформируясь, транслирует в общество другие ценности, среди которых преобладает прагматичное стремление к образованию как средству получения высокооплачиваемой работы. Отсюда новый взгляд на понимание человека в современном обществе, позволяющий сконструировать социально-философскую модель человека на основе признания активности



человека в качестве сущностной характеристики. Активность и трудолюбие также выступали характеристиками модели экономического человека, при этом современная модель акцентирует внимание на активности человека как его способности действовать в условиях изменений, нестабильности, непредсказуемости, что позволяет дополнить модель современного человека качествами адекватности как способности поступать сообразно обстоятельствам; ответственности как способности отвечать за достижение положительного эффекта при минимуме издержек; приспособляемости к изменяющимся обстоятельствам действительности; образованности как способности сочетания знаний, предстающих в виде информации, степень владения которой позволяет человеку осуществлять деятельность; конкурентоспособности в достижении результатов; настойчивости в достижении цели, будь то выполнение специалистом функциональных обязанностей, принятие управленческих решений либо осуществление хозяйственной деятельности.

Рассмотренный набор качеств современного человека назовем моделью информационного человека, определив тем самым степень владения информацией в качестве критерия активности человека в современном мире. Вопрос о том, как данная модель, отражающая сложившиеся условия социального мира, скажется на судьбе человека, не относится к сфере экономики и, скорее, рассматривается в сфере социальных, психологических, медицинских служб. Также модель современного информационного человека не принимает во внимание гуманистических ценностей и качеств, таких как доброта, честность, отзывчивость, способность к сочувствию и соучастию, поскольку сами цели в сферах управления, экономики, образования таковы, что не согласуются с принципами гуманизма, они, напротив, их отторгают, а если и принимают, то исключительно в декларативном виде.

Литература и источники

1. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=1496 (дата обращения: 29.11.2015)

УДК 261.2

САДОВСКАЯ Наталья Николаевна

ЯЗЫК КАК ОТРАЖЕНИЕ ДУХОВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

В работе рассматривается связь культуры и социально-гуманитарных проблем в условиях нынешнего положения менеджмента. Определяются истоки формирования личностного отношения к национальной культуре через родной язык, рассматриваются методы и задачи, способствующие трансформации нравственного сознания через решение социально-гуманитарных проблем.



Ключевые слова: *нравственность, культура речи, познание, языковое воспитание, социальная практика, духовно-нравственные ценности, социально – гуманитарные проблемы, ориентация на общественные ценности, чувство патриотизма, толерантность, языковое совершенство, соотношение языка и культуры.*

This paper examines the relationship of culture and social and humanitarian problems in the current situation of the management. Determined the sources of formation of the personal relationship to national culture through native language, considered the methods and tasks that contribute to the transformation of moral consciousness through the solution of social and humanitarian problems.

Keywords: *morality, speech, cognition, language education, social practices, moral values, social issues, focus on social values, patriotism, tolerance, linguistic excellence, the relationship of language and culture.*

Существует множество определений языка как строгих научно – терминологических, так и художественно – образных, через которые красной нитью проходит главная идея: неразрывное единство человека и языка. Так, известный французский писатель А. Камю заявлял: «Моя родина – это французский язык», а наш соотечественник Ф. Достоевский считал, что «Язык – народ» [1, с. 7]. К подобным высказываниям можно отнести и слова О. Гончара, утверждавшего, что «Язык – генофонд культуры», и М. Рыльского со словами «язык – жизни духовной основа». И многих других выдающихся личностей.

Не секрет, что язык выступает основным средством общения людей. Действительно, он является ключевым источником познания и знакомства с внешним миром. Ведь, мало кто в современном мире задумывается над тем, что уже в грудном возрасте ребенок участвует в непрерывном процессе изучения своего языка, а через него познает и мир. Вместе с первыми звуками колыбельной песни матери, ее ласковым голосом создается неповторимый эмоциональный мир единения поколений, мир, в котором живет родное слово.

Образование, наука, искусство, театр, бытовая культура – все это связано с языковым воспитанием. Все сферы общественной жизни охватывает язык. Понятие материальной и духовной культуры формируются в национальном языке, причем, человек выступает не только субъектом, создавая эти понятия, но и объектом, на котором сказывается действие языкового мышления, в широком смысле – языковой культуры. Стоит обратить внимание на высказывание В.А. Сухомлинского, который считает, что именно язык внешне незаметно способен раскрыть и пробудить талант мышления и талант деяния – труда [2, с. 98]. Он так же отметил, что учебное заведение для ребенка только тогда становится очагом становления культуры, когда там царят: культ Родины, культ человека, культ книги и культ родного слова. Проанализировав вышеизложенное, можно отметить, что язык играет



важную роль при формировании духовных ценностей, которые отражаются в оценке внешнего мира и его восприятия.

Актуальность данной темы проявляется в духовном содержании человека, выражающемся в природе нравственного сознания и социальной практике общества, в его воззрениях и поступках. С каждой исторической эпохой в развитии общества органически связан всякий человек, а, в свою очередь, с родным языком непосредственно связаны его взгляды, мироощущение, дела и поступки. Следовательно, духовно-нравственные и другие ценности существуют благодаря изначальному формированию у человека речи, поскольку существует как реальность субъектно-объектное отношение через это отношение [3, с. 74]. Социально-гуманитарные проблемы менеджмента и общества, в целом, непосредственно связаны и с проблематикой формирования языковой культуры. Поэтому, раскрытие данной темы очень важно и ценно для современного общества.

Формирование ценностного сознания человека на уровне общества и личности представляет собой некоторую совокупность установок и ориентаций на общественные ценности – идеалы, нормы, обычаи, традиции. Содержание ценностного сознания человека определяется многими факторами, среди которых главную роль играют духовно-нравственные ценности [4, с. 189]. Поэтому важнейшей задачей сегодня в нашем обществе является выработка социально одобряемых мировоззренческих, политических и нравственных убеждений и действий, чувства патриотизма и интернационализма, толерантности у широких слоев населения. Это и есть то, что называется системой ценностных ориентаций человека как личности, отражающейся и формирующейся через язык. Характер ценностных ориентаций во многом зависит, в какой мере человек может распорядиться своими способностями, насколько правильно сможет подчинить свой разум, потребности интересам общества и согласовать свои действия со сложившейся реальной действительностью в стране [5, с. 214]. Таким образом, современные научные исследования, посвященные связи языка и духовно-нравственных ценностей (особенно в этносоциальных отношениях), крайне актуальны и необходимы.

Исследуя соотношение языка и культуры, ученые детально останавливаются на функциях, которые выполняет язык в обществе. Ограничение сфер, где используется национальный язык, приводит к обескровливанию культуры. Язык называют аккумулятором, интегратором культуры. ее живой сложный организм реагирует не только на состояние языкового образования в обществе, но и на функционирование таких, казалось бы, формальных факторов, как информативная реклама, вывески, объявления. В них на первый план выступает условность знаков, их застандартизованность, стереотипность.

Со времен возникновения науки о языке можно говорить и о составной части правоуправления – культуре речи. Ведь при создании словарей, грамматик, толкований текстов, всегда приходилось выбирать, оценивать,



классифицировать языковые факты. А обобщенные в лингвистических трудах, они способствовали установлению, распространению тех или иных норм, их кодификаций. Известное определение – язык особый продукт человеческого рода, «в свое время индивиды возьмут вполне под свой контроль» – Маркс. Культура речи начинается с самосознания языковой личности. Она зарождается и развивается там, где носителям национального литературного языка не безразлично, как они говорят и пишут, как воспринимается их язык в различных общественных средах, а также в контексте других языков. То есть культура языка непосредственно связана с социологией и психологией не только в плане выработки моделей, образцов речевого поведения, но и в плане формирования языкового сознания.

Сегодня много говорится и пишется о воспитании личности. Ее трактовка не может обойтись без опоры на национальный язык, на языковые знаки национальной культуры. Только тот, кто усваивает языковую культуру во всей ее совокупности и многогранности, способен стать творцом языковых ценностей и полно выразить себя как личность в какой – либо области общественной деятельности. Человек создал культуру, а культура – человека. Человек реализуется в культуре мысли, культуре труда и культуре речи [6, с. 42]. Культура – это не только все то, что создано руками и умом человека, но и выработанный веками способ общественного поведения, что выражается в народных обычаях, верованиях, в отношении друг к другу, к труду, к языку. Относя себя к определенному социуму, индивидуум со своим появлением на свет органично входит в выработанную его соотечественниками культуру, становится ее пользователем и носителем. Чем крепче связи человека с культурой народа, тем большего можно ожидать от него как от гражданина, сознательного творца материальных и духовных благ, патриота и интернационалиста. Ослабление связей с культурой своего социума, потеря его языка, пренебрежение его обычаями негативно сказывается на самооценке поступков индивидуума, на его отношении к соотечественникам, к результату коллективной и индивидуальной деятельности.

Итак, духовная культура прочными, хотя и невидимыми нитями, связана с материальной и языковой культурой. Сегодня культура и язык оказались объединенными в области духовных ценностей каждого человека и всего общества. Культура речи имеет большое национальное и социальное значение: она обеспечивает высокий уровень речевого общения, эффективное осуществление всех функций языка, облагораживает отношения между людьми, а значит, способствует повышению общей культуры личности и общества в целом. Стоит ли говорить о том, что такой подход, через призму языковой и духовной культуры, ведет к изучению социальных проблем и является залогом успешного разрешения. Через культуру речи происходит культивирование самого языка, его совершенствование. Культура речи общества – это ли не самый яркий показатель состояния его нравственности, духовности, культуры вообще.



Путей к языковому совершенству множество. Но все они начинаются с любви к родному языку, желания мастерски владеть им, с чувства собственной ответственности за родной язык.

Литература и источники

1. Головин Б.Н. Основы культуры речи: учебник для вузов. / Б.Н. Головин. – М., 1988 – 80 с.
2. Формановская Н.И. Речевой этикет и культура общения. / Н.И. Формановская. – М., 1989 – 150 с.
3. Васильева А.Н. Основы культуры речи. / А.Н. Васильева – М., 1990 – 120 с.
4. Китайгородская М.В. Русский речевой портрет. Фонохрестоматия. / М.В. Китайгородская, Н.Н. Розанова – М., 1995 – 270 с.
5. Ладыженская Т.А. Устная речь как средство и предмет обучения. Учебное пособие. / Т.А. Ладыженская. – М., 1998 – 356 с.
6. Язык. Культура. Этнос. // РАН, Научный совет по истории мировой культуры. – М.: Наука, 1995. – 233 с.

УДК 123.1:303.823.3

ШАТОХИНА Наталья Петровна

СВОБОДА ВОЛИ КАК ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННАЯ ДЕТЕРМИНАНТА УПРАВЛЕНИЯ

В данной статье рассматривается проблема свободы воли в управленческой деятельности, ее влияние на развитие общественных формаций и экономическое регулирование. Рассматривается новый аспект влияния свободного выбора на организационно-нормативную базу управленческого процесса.

Ключевые слова: свобода воли, государственное управление, внутренняя и внешняя свободы, самоактивность, «Я-концепция», рефлексия, социальная ответственность.

In this article the problem of free will is examined in administrative activity, its influence on development of public structures and economic regulation. The new aspect of influence of free choice is examined on the organizational-normative base of administrative process.

Keywords: free will, state administration, internal and external freedom, selfactivity, «I-conception», reflection, social responsibility.

Проблема свободы воли не теряет своей актуальности в любое время. Человечество всегда занимал и будет занимать вопрос, до каких пределов может простираться его вседозволенность, существуют ли рамки для проявления собственных стремлений, побуждений, фантазий. Причем нужно заметить, что вопрос свободы воли чаще всего относили к сфере правовых знаний, считали сугубо правовым аспектом. На самом деле, проблема свободы воли и её границ, интересует не только многие науки, но и искусство, культуру. Достаточно важным представляется установление основных проблем, так или



иначе связанных с определением самого понятия воли, границ её распространения. Развитие демократии применительно ко всем структурам, участвующим в управлении, во многом обусловлено решением проблемы свободы воли и личностной ответственности за свои действия. Это вопрос этического, духовно-нравственного характера, напрямую касающийся будущих специалистов так или иначе задействованных в системе управления.

В государственном управлении проблема свободы воли связана, с одной стороны, с общественными формациями и социальной ответственностью, с другой стороны – с самой спецификой процесса управления, который предполагает, как правовое, так и экономическое регулирование, контроль и оценку. Поэтому, при раскрытии роли свободы воли в управлении, следует провести точный анализ, как данного понятия, так и его роли в формировании и развитии общественных связей. Обращаясь к научным источникам, нужно отметить, что данной проблемой занималось достаточно много исследователей, среди которых можно выделить: П. Гольбаха, Демокрита, У. Джеймса, Р. Кейна, Э. Кокли, М. Куглера, С. Кьеркегора, Дж. Локка, В. Лысенко, М. Лютера, А. Мережко, У. Оккама, С. Пинкера, А. Поднебесного, Э. Пронина, Т. Рида, С. Хокинга, А. Шопенгауэра, Д. Юма. Все они работали в русле разных, и даже, противоречивых направлений от жесткого детерменизма до метафизики, одни из них провозглашали свободу воли, а другие утверждали, что само это понятие ложно. Говоря о современных ученых, исследующих роль свободы воли в процессе управления, нельзя не отметить – А. Антюхину, С. Бухарина, Н. Винера, В. Голубенко, Б. Капустина, Л. Нужнова.

Задача современной философской науки – взглянуть на проблему с наибольшей вероятностью объективности, учитывая все последние открытия и достижения. Цель данной статьи заключена в рассмотрении основных аспектов изучения свободы воли и её границ.

При описании проблемы свободы воли, ученых, прежде всего, интересует, как правило, следующий вопрос: «в субъективной или объективной плоскости стоит рассматривать проявления волеизъявлений человека?». Свобода воли проистекает из внутренних глубин сознания и проявляется в деятельности человека, но с другой стороны, она переходит из внешней деятельности во внутренний мир, как убеждение, мотив, цель, к которой следует стремиться. Классической схемой волеизъявления есть все же проистекание внутренних побуждений через внешние действия.

Современные философские учения представляют свободу воли, как источник самоактивности, приводящий к самоорганизации всего сущего. Воля исходит от первоосновы бытия, присутствует в любой сложноорганизованной системе на этапе выбора дальнейшего её развития и перестройки. Все это согласуется с основными законами философии. Способность регулировать собственное сознание и деятельность противостоят безволию и случайности. Принцип самосогласованности движет стремлением к новому, зарождению в системе иных элементов. Воля формируется и как психологическое свойство, и как активность психики, и как внутренняя потребность к самовыражению.



Потенциально воля коренится в сознании личности, но она может как развиваться, так и не развиваться, как проявлять себя во внешней сфере, так и оставаться в глубинах внутреннего мира. Воля согласуется с настойчивостью, упорством, активностью, целеполаганием, результативностью. Без этих составляющих не может быть личностного проявления, роста и абсолютного духовного самовыражения.

Однако, нужно заметить, что понятие свободы воли в значительной степени отличается от понятия воли. Последнее всеобъемлюще, а первое имеет свою подструктуру, и может быть представлено в разных ипостасях. Свобода воли существенно проявляема в материальных вещах и в то же время заключена в идеальном стремлении, смысле. Чем более высокий смысл заложен в духовном постижении свободы воли, тем в более высокой степени она проявляется. Рождение более организованной структуры дает более высокий уровень проявления свободы воли, выбор вариации направлений. Частые колебания, духовные метания системы, личности в разные стороны имеют мало смысла и приводят к трате времени на бесполезные действия. Высшая ступень воли – достижение полной перестройки элементов системы и создание нового продукта. Этот продукт является единицей космологического вакуума и каждой своей отдельной частью согласован с ним, гармонично слит воедино. Волевое действие, побуждение, если оно ещё не начало реализовываться во внешней сфере, существует в виде проекта, направленного на будущее. Любое нарушение симметрии, даже в мысленном, идейном плане, отдаляет человека от ощущения свободы, нахождения смысла жизни.

В государственном управлении общие проблемы свободы воли и ее этическое значение получают совершенно иной аспект. Свобода воли регулирует как служебные отношения, так и организационно-нормативную базу, определяет правовой статус человека, занимающего определенный должностной пост, ограничивает его поступки и действия. Для каждого государственного органа – существуют свои пределы компетенции и свои нормы и правила. В связи с этим свобода воли в каждой отдельно взятой государственной структуре может иметь свои границы в рамках установленной там компетенции.

В государственном управлении – свобода как своеобразная пирамида, где каждый восходящий уровень связан с низшим и сам осуществляет на него влияние. Кубики в пирамиде могут функционировать друг с другом, как по горизонтали, так и по вертикали. Задача каждого из них – не расшатать пирамиду и уж тем более не опрокинуть ее. Создание оптимально-устойчивой пирамиды и есть основная цель управления.

Во многом общая структура управления зависит от субъективных решений конкретных физических лиц, непосредственно и осуществляющих это управление. Каждый госслужащий – прежде всего индивидуальность со своими сложившимися моральными взглядами и этическими убеждениями.

Рассматривая человека как высокоорганизованную сложнейшую систему, мы можем более точно очертить границы проявления свободы воли. Первым



рубежом на пути к свободе любой системы является пространственно-временной континуум. Система ограничена в размерах, движениях, скорости реакции. Активность системы выступает не только источником её деятельности, но и залогом иррелигиозности. Сакральность любой религии подавляет активность, приводит к преимущественно-пассивному мирозерцанию. Еще Эразм Роттердамский в своем труде «Диатриба или рассуждение о свободе воли» замечал: «Прежде всего, нельзя отрицать, что в священных книгах существует очень много мест, которые, кажется, прямо утверждают, что у человека есть свободная воля, но некоторые места, кажется, полностью ее отвергают» [4, с. 602]. Чем более личность обращена внутрь себя, тем более ярко освещены её внешние сознательные побуждения. Выше обозначенные границы свободы воли не пересекаются с ноуменальным миром личности, в котором существуют иные запреты и табу. Внешние границы свободы человеческой воли едины, внутренние – бесконечно разнообразны. Но что бы ни лежало в основе создания запретов человеком для самого себя, во всех случаях неоспорим сам факт их наличия.

Интересно, что в управлении, где велика роль долженствования, перед человеком уже не стоит дилемма «делать или не делать», он обязан принимать решения, в рамках очерченной компетенцией органа, прогнозировать результаты своих действий, изыскивать ресурсы, распоряжаться подчиненными. Это та управляемая свобода, которая создает свободу общую и и налагает запреты. так называемые социальные табу. Для того, чтобы ответить на вопросы, зачем и как мы создаем запреты для своего сознания, нужно обратиться к физиологическим первоисточникам существования всякого живого организма. Наложение запретов – является, так или иначе, одним из атрибутов земного существования. Конечность и ограниченность жизни, времени, общественного устройства, приводит к неизбежному подавлению собственных желаний, стремлений, побуждений. Замыкается порочный круг запретов и табу, вне которого человек не может существовать, и, который так же устойчив как основа мира. Представители экзистенциализма давно уже подчеркивали, что человек сам может освободить себя, вырваться из пут враждебного мира. «Экзистенциалисты утверждают, что обретая себя как экзистенцию, человек обретает и свою свободу. Его свобода состоит в том, что он не выступает как вещь, формирующаяся под влиянием естественной или социальной необходимости, а «выбирает» себя каждым своим действием и поступком» [3, с. 25].

Так, свобода внешняя и свобода внутренняя значительно разнятся, что, соответственно приводит к резкому контрасту между ними, разной степени выраженности их границ. Сознание человека базируется на устоявшихся убеждениях, догмах. Одна из них состоит в том, что внешние границы важны и четки, тогда как внутренние условны и размыты, внешние существуют как непреложное данное, а внутренние создаем мы сами. Если мы легко, на основе логики, можем объяснить причины возникновения внешних границ и запретов, то гораздо сложнее сделать это относительно границ внутренних. В некотором



смысле последние ноуменальны, как личностное сознание, они скрыты для человека, недоступны его пониманию и объяснению. Они, иногда, не поддаются никакой характеристике, не составляют звенья в причинно-следственной цепи. Феноменальный мир порождает фактическую данность, ноуменальный мир порождает необъяснимое.

Здравомыслящий индивид, занимаясь глубокой саморефлексией, может отчасти разгадать загадку возникновения внутренних границ. Но, так или иначе, во многом она все же останется неразрешенной. Основное противоречие, препятствующее достижению полной свободы воли – это, конечно же, предвзятость и необъективность требований, которые индивид выдвигает к обществу и самому себе. Это отмечали ещё представители философии всеединства. «Человек в своем сознании, считали философы всеединства, придает себе безусловное значение, наделяя себя безусловными правами и выдвигая безусловные требования, однако не имеет абсолютных сил для реализации этих притязаний» [1, с. 78]. Условно, все же можно выделить несколько известных причин появления запретов, обусловленных внутренними мотивами. Первая причина – житейского свойства. Она согласуется с приобретенными навыками, воспитанием, прививаемыми идеями. Вторая причина также более общественного порядка. Это символическая сторона постижения и интерпретации мира, то отношение к образам и предметам, которое сложилось во многовековой истории человечества. Именно она порождает необъективное отношение к событиям и вещам, предвзятость и, на первый взгляд, ничем не обоснованную чувственную окраску. Третьей причиной, имеющей место не во всех случаях, является теологическое предубеждение. Под ним подразумевается не только принадлежность к определенной религиозной группе, конфессии, но и отношение к религии в целом. Четвертая причина – физиологического свойства, связанная с генотипом и работой высшей нервной деятельности. Под пятой причиной можно понимать бессознательную структуру психики, сферу бессознательного в целом, трансцендентальную компоненту. С ней связаны самые сложные, внерациональные переживания человека, имеющие спонтанную и необъяснимую природу.

Бытовая компонента, влияющая на формирование внутренних табу, часто корректируется в процессе жизни в связи со сменой приоритетов. Она колеблется и имеет неустойчивый статус, тогда как вторая, символическая причина часто проявляется в форме архетипов, константно существующих в сознании. Это то самое, что Ф. Бэкон понимал под «призраками рода, незримо переходящими из поколения в поколение» [2, с. 73-74].

Теологическое предубеждение имеет конкретную специфику, напрямую зависящую от формы вероисповедания. Религия в общем, как уже отмечалось выше, не может существовать без запретов, она накладывает на человека определенные обязательства, увеличивает чувства долга, ответственности за свои деяния, обостряет совесть. Воля не может не быть частично или



полностью подавлена под гнетом догматических суждений, непреложных истин.

Рассматривая физиологическую причину, побуждающую человека к тем или иным действиям и поступкам, нужно отметить, что психические свойства играют в стремлении к воспитанию свободы воли, далеко не последнюю роль. На их основе формируются психологические образования, личностная «Я-концепция». Наиболее неоднозначной представляется пятая причина формирования условных внутренних границ свободы воли. До сих пор мало изучены рычаги их воздействия на сознание, способность определять не только линию поведения, но и жизненную стратегию. То, что понимается под термином «безволие» очень часто продиктовано не только физиологическим влиянием, но и бессознательными импульсами. И, точно так же, ярое стремление к самовыражению без границ берет свое начало в трансцендентальных истоках. Свобода одна из важнейших нравственных категорий, но толковать её однозначно невозможно. Сугубо индивидуалистическое понимание свободы приводит к отдалению от истины, которая сокрыта за множеством разрозненных мнений. Так, трансцендентальность свободного выбора заключается в обобщенном восприятии свободы как целостного данного, к которому можно прийти, отвергая запреты и иногда противореча самому себе. Зависимость от собственных влечений есть также формой несвободы. Избавление от неё – новый уровень свободного волеизъявления. До сих пор нами была не затронута юридическая сторона проявления свободной воли. Это отношения человека с человеком и обществом. Именно правовые отношения тесно связаны со всей структурой управления. Они, как известно, регулируются не только законом, но и этическими нормами. Подчинение закону – зиждется на страхе наказания, следование этическим нормам – на страхе осуждения. Однако, только этические нормы возвышают человека как творца культуры, субъекта ноосферы. Происходит естественное столкновение с парадоксом: если я не буду придерживаться этических норм, я не смогу жить в согласии с совестью и общественной моралью; если я буду беспрекословно подчиняться неписаному закону морали, то окажусь заложником запретов и ограничений. «Кроме права на жизнь в момент рождения каждый человек получает естественное право на свободу. Поэтому, свобода – не отчуждаемая ценность, которая тоже должна охраняться государством. Но не возникает ли противоречия между свободой отдельного человека и общественным законом?» [5, с. 44]. Такое понимание проблемы свободы приводит к двойственному чувству, острому переживанию неизвестности, неразрешимости. И особенность этого состояния именно в том, что сложнее сознательно принимать ограничения от равных, чем от кого-то или чего-то стоящего на более высокой ступени развития, имеющего полномочия власти. Отсюда беспрекословное подчинение религиозным догматам и внутреннее неприятие общественных законов.

Стремление к внутренней свободе всегда соподчинено разуму. В нем заключено и принятие решения, и направленность на результат, и духовная



окраска, отношение к выбору. Не спонтанное чувство, а только разумное действие может сопровождать волевой акт, вести к истинной, а не иллюзорной свободе. Свобода воли и чувство свободы – по сути разные понятия. Ощущать себя свободным не всегда означает быть свободным по-настоящему. Облекая себя в зависимость от чужого мнения, навязанных суждений, целей, человек отдается во власть призрачной произвольности. Ему кажется, что он и только он творец собственной жизни, но на самом деле он слепок, орудие либо собственной зависимости от чего-либо или зависимости от кого-либо. Иногда такое состояние приносит человеку хотя бы временное успокоение, гармонию упорядоченности между своим «Я» и внешним антагонистическим миром. Свобода воли не может быть самообманом, импульсом, порывом. Истинность её в осознанном выборе и целенаправленном действии. Все иное только отдаляет от свободы, препятствует её достижению. Нет одного и общего для всех плана достижения свободы воли, но есть единое свойство, которое отличает свободное действие от неосознанной зависимости. То, что действительно является благом для человека и составит его достигнутую свободу воли. Таким образом, можно заключить, что свобода воли имеет два уровня: уровень внешний и внутренний. Последний наиболее сложен и предполагает наличие разных видов свободы, разных её проявлений. Зачастую человек сам создает ограничения для своей воли, неосознанно препятствует её реализации. Настоящая свобода воли должна заключать в себе произвольность выбора, мотивации и целенаправленных действий. Только это единство может в большей мере препятствовать возникновению границ на пути к духовной гармонии. В государственном управлении свобода регулируема, направляема. И хотя само по себе это утверждение о направляемой свободе парадоксально, но здесь целесообразно вспомнить об основных функциях, которые выполняет любая организация в общественных интересах. Свобода служит во благо и открывает дорогу другой свободе, так осуществляя преемственную цепочку, устанавливая гармонию.

Очень часто в государственном управлении приходится принимать неожиданные, неотложные решения. В этих случаях свобода воли должна быть подчинена не только общественной пользе, но и эффективности управленческой работы, обеспечивать гармонию жизнедеятельности.

Литература и источники

1. Акулинин В.Н. Философия всеединства: от В.С. Соловьева к П.А. Флоренскому / В.Н. Акулинин. – Новосибирск, Наука, Сиб-кое отд., 1990. – 158 с.
4. Бэкон Ф. Великое восстановление науки в 2 т. / Ф. Бэкон [под ред. А.Л. Субботина] – М., Мысль, 1977. – Т.1. – 714 с.
5. Митин М.Б. Личность в XX столетии: Анализ буржуазных теорий / М.Б. Митин, Л.П. Буева, Ю.Н. Давыдов, П.С. Гуревич; – М., Мысль, 1979. – 260 с. – (Критика буржуазной идеологии и ревизионизма).
6. Роттердамский Э. Философские произведения / Э. Роттердамский; – М., Наука, 1986. – 703 с. – (Памятники философской мысли).



5. Тягло А.В. Критическое мышление: Проблема мирового образования XXI века / Тягло А.В., Т.С. Воропай. – Харьков, Ун-тет внутренних дел, 1999. – 285 с.

УДК 174.4

*БАЦОКИНА Ольга Геннадиевна
ЛЮБЧАК Екатерина Александровна*

РОЛЬ ЭТИКИ В ФОРМИРОВАНИИ ИМИДЖА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Личность руководителя играет в бизнесе очень важную роль. Часто именно по личности судят о компании в целом. Поэтому проблема формирования имиджа становится для руководителей все более актуальной.

С понятием «имидж» большинство из нас встречались не раз. Чаще всего под ним подразумевается внешний вид, облик. Этот термин может распространяться на большое количество объектов и явлений, которые так или иначе воспринимаются людьми и оставляют свой след в их сознании. Это могут быть отдельные личности, некоторые социальные группы, организации, товары широкого потребления, торговые марки и пр. Применительно к личности руководителя компании это понятие можно определить следующим образом: имидж – это целостный непротиворечивый образ руководителя в сознании окружающих, соответствующий целям, нормам, ценностям, принятым в целевой группе, и ожиданиям, предъявляемым членами группы к руководителю.

В этом определении есть несколько ключевых слов, которые позволяют отделить это понятие от того, что обычно понимается под имиджем в обыденном сознании, в котором часто синонимом имиджа является понятие стиля. Первое из этих слов – «целостный». Оно означает, что в структуру имиджа руководителя входит не только его внешний вид (прическа, одежда, аксессуары и т.п.), но также все, на основе чего окружающие составляют свое мнение о человеке. Сюда могут быть включены стиль руководства, общая направленность личности руководителя, его коммуникативные и интерактивные навыки, манера речи и т.д.

Второе ключевое слово – «непротиворечивый». Под ним следует понимать то, что видимость, или внешнее проявление имиджа, должна соответствовать внутреннему состоянию человека. Больше всего для описания этой стороны имиджа подходит понятие конгруэнтности, то есть соответствия одних элементов имиджа другим.

Следующие ключевые слова можно объединить в общий блок, который характеризует корпоративную культуру организации. Это термины «цели», «нормы», «ценности» и «ожидания» целевой группы, которой в данном случае является коллектив подчиненных. Эти термины выводят понятие имиджа за рамки личности руководителя и заставляют взглянуть на проблему с точки зрения организации в целом.



Основной целью формирования имиджа является моделирование способа восприятия руководителя подчиненными, при котором он органично вписывается в систему ожиданий подчиненных, соответствующую сложившемуся типу корпоративной культуры.

Имидж каждого руководителя индивидуален, но в нем есть общие черты, свойственные его профессии. Это, прежде всего:

– уважение личности подчиненных. А.С. Макаренко по этому поводу писал: «Проблема личности может быть разрешена, если в каждом человеке видеть личность» [1, с. 7];

– терпимость к убеждениям, мыслям других людей, умение слушать и не спешить высказать свое мнение.

Имидж – это комплексное образование, складывающееся из многих составляющих. Хорошую репутацию приобрести трудно, на это уходят годы, а утратить ее можно мгновенно, и зачастую из-за пустяка: не ответив вовремя на телефонный звонок или письмо, не послав факс, которого ждут, проявив невоспитанность в любой форме. Для привлекательного имиджа важно все – и культура речи, и манера одеваться, и интерьер офиса т.п.

Необходимо помнить, что одежда отражает и подчеркивает индивидуальность, характеризует делового человека как личность. Решение о приеме на работу зависит от внешнего вида соискателя. Если он одет неподобающим образом, то вряд может рассчитывать на успех. Выбор одежды обусловлен сферой деятельности и должностью: так, одежда банкиров отличается консерватизмом, который не приветствуется в творческих кругах.

"Встречают по одежке, провожают по уму», – гласит народная мудрость. Многие люди это правило очень часто игнорируют. Однако сознательно или неосознанно, но мы судим об окружающих по их внешнему виду.

При слишком низкой самооценке улучшение «внешнего» имиджа даст лишь ограниченный эффект. В этом случае проблему следует решать с помощью профессионального консультанта, психотерапевта или психоаналитика.

Уровень самоуважения можно повысить, поработав над представлением имиджа в целом. Например, если человек научился преодолевать нервозность во время выступления на публике, окружающие заметят его уверенность и начнут реагировать соответственно. Аудитория будет с нетерпением ждать, что он скажет дальше. Если человек заботится о своей внешности, окружающие делают вывод о том, что он уважает и ценит себя как индивидуума, а поэтому способен ценить других.

Индивидуальность можно выразить:

– внешним видом (одеждой вызывающего характера и необычной стрижкой человек обособляется от других, особенно если на работе он занимается каким-либо традиционным бизнесом);

– осанкой и языком телодвижений (ситуации, когда человек находится в разладе с окружающими, языком тела – мимикой, жестами, позой он может показать, что думает иначе, чем остальные представители группы);



- голосом и речью (чтобы отстоять свою индивидуальность в какой-либо группе, можно намеренно выделить свой акцент, человек может привлечь к себе внимание в общественном месте, разговаривая громче окружающих);
- языком (чтобы установить превосходство над окружающими, некоторые вводят в речь сложные языковые конструкции);
- аксессуарами (бриллиантовые подвески, вручную расписанные шарфы, антикварные карманные часы и пр. отражают успехи и демонстрируют уровень общественного и финансового положения);
- своим окружением (индивидуальность иногда выражают с помощью интересных произведений искусства, необычной мебели и т.д.).

Индивиду, имеющему дурной вкус, трудно рассчитывать на благоприятное впечатление. Самоуверенность и стереотипное поведение негативно влияют на восприятие другими людьми личности, которая заинтересована в признании и доброжелательном к себе отношении. Во всех странах кодекс поведения хорошо воспитанного человека включает, по меньшей мере, четыре основных правила: вежливость, естественность, достоинство, такт. Также существуют три наиболее предпочитаемых качества возможного делового партнера – это компетентность, порядочность и надежность.

Именно эти качества обеспечивают главное в деловых отношениях – их предсказуемость, возможность опереться на партнера, уверенность в его обязательности. Они высоко ценятся повсюду, поскольку являются незаменимым условием успешных, плодотворных деловых отношений – взаимного доверия.

Как правило, симпатии людей приобретаются не только благодаря врожденным качествам, но и умению себя преподнести. Во многих случаях имидж – это результат умелой ориентации в конкретной ситуации, правильного выбора модели поведения.

Выбор модели поведения – это воспроизводство таких вариантов поведения, которые при повседневном общении помогают личности стать привлекательной. Среди множества моделей имеются такие, которые становятся предметом специального изучения. В первую очередь это этикетные модели (этикет). Взаимодействие людей, в том числе и деловое, в различных ситуациях издавна регулировалось и упорядочивалось нормами и правилами этики и этикета.

Также на имидж влияет соотношение экстраверсии и интроверсии в личности. Не существует «чистых» экстравертов или интровертов. Личность большинства людей представляет собой смесь этих тенденций с доминированием одной из них.

Экстраверты обращены во внешнюю реальность. Им нравится быть в компании, помногу общаться с другими, они предпочитают созерцанию действие, стремятся нравиться окружающим и подлаживаются под них. Самоимидж экстраверта часто подразумевает высокую оценку его «знания людей».



У интровертов сильна внутренняя реальность. Они с большим удовольствием проводят время в одиночестве, предаваясь размышлениям, в ходе которых формируют мнения и ставят перед собой определенные задачи. Самоимидж интроверта предполагает признание другими его «независимых идей».

Каждый человек создает собственный вариант реальности. Для того чтобы добиться успеха во взаимодействии с другими людьми (к чему, собственно, должен стремиться каждый руководитель), следует принимать к сведению, что реальности окружающих могут сильно отличаться от собственной. Если руководитель является экстравертом, он может попытаться углубить смысл своей «внутренней реальности», найдя время для спокойной, вдумчивой деятельности в одиночестве. Интроверт, напротив, может заняться совершенствованием навыков в знании людей – сосредоточиться на внешнем мире и стать сопричастным с другими людьми [2].

Согласно одному из многочисленных толкований, имидж – это образ, искусственно и целенаправленно создаваемый в интересах его владельца. Можно сказать и так: имидж – это то, какими нас воспринимают те, с кем мы общаемся. В принципе, человек может и не работать над своим образом, но тогда есть вероятность того, что его восприятие партнерами по коммуникациям будет неблагоприятным или недостаточно благоприятным для него.

Имидж продолжает работать на человека и в его отсутствие, то есть, когда он, скажем так, не стоит за спиной у подчинённого. Если сотрудники относятся к начальнику с уважением, а «правильный» имидж является важным фактором формирования уважительного отношения, то даже когда шефа нет рядом, такое восприятие помешает подчиненным обмануть его, не выполнить задание или выполнять его спустя рукава.

Соотнести конструируемый имидж с ценностями компании, ожиданиями целевых аудиторий, индивидуальными особенностями личности и сделать его одновременно достаточно строгим и гибким, – это главная цель имиджбилдинга современного руководителя.

Литература и источники

1. Макаренко А.С. Педагогические сочинения. В 8 томах / А.С. Макаренко. – Москва: Педагогика, 1984. – Т.7. – 232 с.
2. Этика владения голосом и речью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zachetka.ru/referat/preview.aspx?docid=42884&page=6>

УДК 174.4

***ГЛЫБЫШИНА Диана Валерьевна
МАМЕДОВА Эльмира Вагифовна***

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ: ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАРУБЕЖНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Современный мир развивается по пути расширения взаимосвязей и взаимозависимости различных стран, народов и культур. Скоростные средства



передвижения, современные средства коммуникации, Интернет сблизили людей. Они сделали мир настолько тесным, что взаимодействие стран, народов и культур стало неизбежным и постоянным.

Одной из таких сфер взаимодействия является деловая среда. На сегодняшний день деловая среда постсоветских стран стоит на пороге формирования новых принципов деловой культуры и практики, которые позволили бы ей еще активнее включаться в мировой рынок. Для подобной адаптации и интеграции необходимо знать особенности поведения деловых людей в других странах.

Переговоры с иностранными партнерами ведут многие компании, выходящие на мировой рынок. Очень важно знать менталитет разных народов, культурные, национальные традиции, различие мирового бизнес-этикета. Рассмотрим отдельно по странам особенности ведения переговоров с иностранцами [1, с. 229].

Североамериканская деловая культура сравнительно молода, но уже многими исследователями, деловыми людьми отмечаются такие ее особенности, сходные с чертами национального характера, как ориентация на индивидуализм в человеческих взаимоотношениях, на сильную личность в практической деятельности, а отсюда стремление к единоличным решениям. Американские бизнесмены отличаются высокой деловой активностью, большими способностями в борьбе за прибыль, стремлением утвердить свое превосходство, исключительной уверенностью в себе, стойкостью, выживаемостью, склонностью к риску. В деловых отношениях на производстве доминирует беспрекословное подчинение и жесткая дисциплина. Американцы ревностно относятся к соблюдению прав человека, в конфликтных ситуациях чаще всего прибегают к закону, к услугам адвокатов.

В неформальных взаимоотношениях американцы общаются друг с другом просто. Они достаточно открыты, несколько фамильярны даже с людьми, старшими по возрасту и положению, вольно обращаются с правилами светского этикета, улыбкивы, внимательно и бережно относятся к своему здоровью.

Американский стиль ведения дел, переговоров проявляется в стремлении обсудить не только общие подходы, но и детали, связанные с реализацией договоренностей. Американцам импонирует не слишком официальная атмосфера, открытость, дружелюбие. Однако они нередко проявляют эгоцентризм, так как полагают, что при ведении дел их партнеры должны руководствоваться теми же правилами, что и они. Поэтому партнеры по переговорам нередко считают американцев слишком напористыми, агрессивными. Американский стиль ведения переговоров характеризуется достаточным профессионализмом. Члены делегации на переговорах относительно самостоятельны при принятии решений. Как правило, американцы не терпят больших затяжек в ведении переговоров.

Американцы привыкли работать в больших помещениях, где все на виду. Они имеют простую философию бизнеса – сделать как можно больше денег, в



как можно более сжатые сроки, используя для этого упорный труд и власть. Идут на риск, но при этом всегда придерживаются четкого финансового плана. Очень ценят свое и чужое время, пунктуальны. При подборе руководителей ориентируются на организаторские способности, а не на знания специалиста. Американцы демократичны в общении и манере одеваться, но с подчиненными преобладает формальный тип отношений.

Европейская деловая культура намного старше американской. В той или иной степени для нее характерны отмеченные черты североамериканской деловой культуры, но и здесь имеются национальные отличия и особенности.

Так, немецкой деловой культуре свойственны такие черты, как стремление к порядку, дисциплинированность, пунктуальность, экономность, дотошность. Главное отличие немецкой манеры вести дела – степень официальности. Все встречи назначаются заблаговременно. Весьма неодобрительно воспринимаются внезапные предложения, изменения. Одеваются строго, для женщин в деловой одежде исключаются брюки. Очень высоко ценится профессионализм. Вместе с тем, немцы достаточно коммуникабельны, любят повеселиться, развлечься.

Для деловых встреч чаще всего используется обед. О делах следует говорить на немецком или через переводчика. Они с почтением относятся к собственности, чтут родственные узы. В деловом общении немцев не приняты любые подарки. Для немцев более вероятно вступление в те дела и переговоры, в которых они с достаточной очевидностью видят возможности нахождения решения. Обычно немцы очень тщательно прорабатывают свою позицию, в ходе переговоров любят обсуждать вопросы последовательно, один за другим. Они любят приводить факты и примеры, равнодушны к цифрам, схемам, диаграммам. Во время переговоров с ними надо быть логичным в аргументации и точным в изложении фактов. Ценятся честность и прямота. При заключении сделок немцы будут настаивать на жестком выполнении принятых обязательств, а также уплате высоких штрафов в случае их невыполнения.

Англичане характеризуются деловитостью, почитанием собственности, традиций, вежливостью, законопослушанием. В общении они очень сдержанны и щепетильны, что иногда воспринимается как замкнутость, чопорность. В беседах ценится умение слушать, в деловых отношениях – пунктуальность. В Англии господствует правило «соблюдай формальности». Обращение на «ты» к англичанину абсолютно немыслимо, так же как и обращение к кому-либо по имени без специального разрешения. Британцы очень строго соблюдают процедуру знакомства. Обмен рукопожатиями принят только при первой встрече. Говорить с англичанином о делах после окончания рабочего дня считается дурным тоном, даже если вы выпиваете или ужинаете со своим деловым партнером.

В отличие от немцев англичане в меньшей степени уделяют внимание вопросам подготовки к переговорам. Они подходят к ним с большей долей прагматизма, полагая, что в зависимости от позиции партнера на самих переговорах и может быть найдено наилучшее решение. При этом они



достаточно гибки и охотно отвечают на инициативу противоположной стороны. Англичане умеют терпеливо выслушать собеседника, что, однако, не всегда означает согласие. По традиции англичанин сдержан в суждениях, избегает категоричных утверждений, старательно обходит в разговоре любые личностные моменты, т. е. все то, что было бы расценено как вторжение в частную жизнь. У них высоко развито чувство справедливости, поэтому при ведении дел они исповедуют честную игру. Англичане ценят юмор, очень наблюдательны. В одежде соблюдают строгие правила этикета.

Французы, родина которых считается законодательницей в деловом протоколе и этикете, очень галантны, изысканны, стремятся придерживаться этикета, при этом в поведении раскованы и открыты для собеседников. Они очень ценят интеллект, умение изъясняться, точно формулировать условия контрактов и сделок. Чувство удовлетворения у французов вызывает интерес к их культуре и языку (при этом с досадой воспринимается плохое знание французского языка). В деловых отношениях очень ценятся личные связи. Многие важные решения принимаются на деловых приемах (завтраках, обедах, коктейлях и пр.). При проведении переговоров французы стараются избегать официальных обсуждений вопросов «один на один», стремятся сохранить свою независимость.

Французы большое внимание уделяют предварительным договоренностям. Любят досконально изучать все аспекты и последствия поступающих предложений, поэтому переговоры с ними проходят в значительно более медленном темпе. Любые попытки ускорить переговоры могут лишь навредить делу. Они достаточно жестко ведут переговоры и, как правило, не имеют «запасной» позиции. Французские партнеры могут перебивать собеседника, чтобы высказать критические замечания или контраргументы, но они не склонны к торгу. По сравнению с американцами они менее свободны и самостоятельны при принятии окончательного решения. Подписанные контракты – предельно корректны и не допускают разночтений. Французы негативно относятся к компромиссам. В одежде ценят классический стиль, наличие макияжа и изящных аксессуаров [2, с. 85].

Отличается своеобразием *деловая культура Востока*. Так, японская деловая культура определяется в первую очередь коллективизмом, основанном на традиционном общинном сознании, отождествлении работниками себя с фирмой. Коллективистский характер труда во многом обуславливает и стиль принятия управленческих решений «снизу – вверх». Коллективизм проявляется в одинаковой рабочей одежде рядовых сотрудников и управляющих, в совместном проведении досуга. Почти все фирмы имеют моральные кодексы, и хотя они не являются формальными атрибутами, их требования добросовестно выполняются. Японцы избегают противоречий и конфликтов, стремятся к компромиссам. Конфликты решаются не столько с использованием юридических законов и адвокатов, сколько посредством переговоров с целью нахождения согласия. В деловой этике очень ценятся трудолюбие, усердие. Японцы отличаются пунктуальностью и практически никогда не опаздывают на



встречи. Характерной чертой японцев является чувствительность к общественному мнению, предельная точность и обязательность. Преобладают неформальные отношения менеджера с подчиненными.

При знакомстве с людьми, необходимо назвать свои имя и фамилию, добавив к фамилии слово «сан» – господин. Рукопожатие при знакомстве в Японии не принято. В процессе налаживания отношений с японцами огромную роль играет процесс обмена визитными карточками. На первых встречах принято вести разговоры, не связанные с делами, после возникновения ощущения взаимного доверия переходят к делам. На этом этапе обмениваются подарками.

При проведении переговоров большое внимание японцы уделяют развитию личных отношений с партнерами. Во время неофициальных встреч они стараются по возможности подробнее обсудить проблему. В ходе самих переговоров стремятся избегать столкновения позиций. Японцы часто демонстрируют внимание, слушая собеседника.

Механизм принятия решений у японцев предполагает довольно длительный процесс согласования и утверждения тех или иных положений. Терпение считается в Японии одной из главных добродетелей, поэтому обсуждение деловых вопросов часто начинается с второстепенных деталей, и идет оно очень неспешно. Японцы не любят рисковать, и стремление не проиграть может оказаться у них сильнее, чем желание выиграть. Когда японцы встречаются с очевидной уступкой со стороны партнеров, они часто отвечают тем же. Японцы чрезвычайно щепетильны и очень ответственно относятся к принятым на себя обязательствам.

Китайцы обычно четко разграничивают отдельные этапы переговорного процесса: первоначальное уточнение позиций, их обсуждение, заключительный этап. На начальном этапе большое внимание уделяется внешнему виду партнеров, манере их поведения. На основе этих данных делаются попытки определить статус каждого из участников. В дальнейшем в значительной мере идет ориентация на людей с более высоким статусом, как официальным, так и неофициальным. Окончательные решения принимаются китайской стороной, как правило, не за столом переговоров, а дома. Одобрение достигнутых договоренностей со стороны центра практически обязательно. Китайцы делают уступки, как правило, под конец переговоров, после того как оценят возможности другой стороны. При этом ошибки, допущенные партнером в ходе переговоров, умело используются. Большое значение китайская сторона придает выполнению достигнутых договоренностей.

В деловых отношениях с арабами следует помнить об обязательном соблюдении исламских традиций. В месяц рамадан мусульманину не положено ничего есть с восхода до заката солнца. В первый месяц мусульманского нового года не следует устраивать приемы. Все дела пять раз в день прерываются для совершения молитвы, четверг или пятница у мусульман – день отдыха и служения Богу. Запрещается употреблять свинину и спиртное. Не стоит с представителями исламского мира заводить разговор о религии или политике.



Необходимо являться в установленное место вовремя, хотя ваш хозяин может задержаться. Арабам, скорее всего, затруднительно будет иметь деловые отношения с представительницами женского пола.

Для арабов одним из важнейших элементов на переговорах является установление доверия между партнерами. Они предпочитают предварительную проработку деталей обсуждаемых на переговорах вопросов, а также «торг» за столом переговоров. Всегда стараются оставить за собой возможность продолжить контакты, если на этот раз соглашения достигнуть не удалось (при этом отказ от сделки сопровождается расточением похвал в адрес партнера и отвергнутого соглашения) [2, с. 86].

Этика деловых отношений предполагает обмен подарками и сувенирами между деловыми людьми, представителями фирм, иностранными бизнес-партнерами. Подобная практика призвана улучшить деловые связи, продемонстрировать доброжелательное отношение, выразить надежду на плодотворное сотрудничество. Главным принципом при дарении является принцип взаимности, который исключает как слишком дорогие, так и слишком дешевые подарки. В развитых странах безвозмездная передача любых ценностей строго регламентирована.

Во всем мире считается хорошим тоном, если организация имеет сувениры с фирменной символикой. Многие солидные организации имеют специальный подарочный фонд. Согласно деловому этикету, при первой встрече недорогие подарки преподносят хозяева, а не гости. Во многих фирмах установлен ценовой барьер для подарков (20-50 долл.). Некоторые организации вообще не приемлют принятие каких-либо подарков от клиентов. Кроме того, при выборе сувениров и подарков следует знать о национальных и культурных особенностях страны-партнера. Например, в Японии – нельзя дарить хризантемы, в США – острые предметы, в Китае – часы. В ряде стран существуют и своеобразные традиционные подарки. На Новый год англичане дарят друг другу – плюшевых зверей и кукол, шотландцы – уголь из своего очага, японцы – мыло, наборы продуктов, полотенца, греки – камни и т.д. Всегда следует помнить также, что сувениры и подарки должны соответствовать не только культуре нации, но и специфике деятельности организации, а также роду ее занятий.

Отмеченные особенности национального этикета в определенной мере относительны, хотя во многом отвечают сложившемуся в практике международных отношений мнению. При расширяющемся взаимодействии национальные стили поведения, как правило, успешно адаптируются (так, в настоящее время уже можно говорить о формировании особой субкультуры участников переговоров со своими правилами поведения, языком, символами, которые могут значительно отличаться от принятых национальных норм и правил поведения). Для упорядочения делового общения в международном плане установлены и соблюдаются нормы дипломатического и делового протоколов и этикета.



Литература и источники

1. Грушевицкая Т.Г. Основы межкультурной коммуникации: учебник для вузов / Т.Г. Грушевицкая, В.Д. Попков, А.П. Садохин; под ред. А.П. Садохина. – М.: Юнита-Дана, 2003. – 352 с.
2. Подопригора М.Г. Деловая этика: учеб. пос. / М.Г. Подопригора. – Таганрог: изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. – 116 с.

УДК 331.108:17.022.1

КЛИМЕНКО Федор Сергеевич

ИМИДЖЕВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В работе были рассмотрены вопросы эффективности рабочего персонала в организации, необходимые факторы имиджевых технологий в управлении организационной структурой, были проработаны политические изменения, которые влияют на имиджевые технологии в управлении персоналом. Был сделан вывод – имиджевые технологии в управлении персоналом помогут сделать еще один шаг в своем развитии. В работе остались не выявлены проблемы поставленных перед организацией целей, кадрового планирования, которое переводит стратегию и цели в плоскость конкретных шагов.

Ключевые слова. Имиджевые технологии, управление персоналом, система управления персоналом, технологии управления персоналом.

The paper is devoted to the issues of efficiency of working personnel in the organization; the necessary factors of image technology in the management of the organizational structure, the political changes that affect the image-making technology in the management of personnel have been worked out. It was concluded that image-making technology in the management of personnel will help to take another step in their development. In this paper the problems of the organization's objectives, workforce planning which transforms strategy and goals into concrete steps have not been identified.

Keywords. Ambient technologies, personnel management, personnel management system, technologies of personnel management.

Имиджевые технологии – это предоставление определенных аспектов для полного отражения объекта в сознании людей.

Для улучшения имиджевых технологий в управлении персоналом необходимо учитывать факторы, которые влияют на формирование позитивного имиджа: финансовое положение организации; история организации фирмы, ее традиции; личность руководителя; забота о персонале; управление организацией и т.д.

В условиях рыночной экономики наибольшее значение предоставляется вопросам эффективности управления персоналом, приспособленности к новым условиям работы, к новым ситуациям, которые могут возникнуть в организации; увеличивается потребность в усовершенствовании системы



управления персоналом. Самым ответственным звеном в данных условиях являются управленческие работники, с помощью которых могут быть осуществлены перемены, в которых нуждается экономика страны.

Система управления персоналом – это формирование определенных целей, функций, организационной структуры управления персоналом, соответственно функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Технология управления персоналом – это отбор и прием персонала, квалификация, обучение, адаптация, умение выходить из конфликтных ситуаций и др. Также сюда еще можно отнести взаимодействие руководителей организации с профсоюзами, службами занятости. В настоящее время концепции управления персоналом включают знание мотивации личности, умение формировать данные установки, отправка их в соответствии с поставленными задачами. Экономические и политические изменения в нашей стране несут как серьезные угрозы, так и определенные возможности, которые вносят в нашу жизнь неопределенность. В данной ситуации управление персоналом, а особенно с помощью имиджевых технологий, приобретает значимость, которая помогает реализовать и обобщить спектр адаптации индивидов к внешним факторам. Соответственно кроме конкурентоспособности, финансовой и внешнеэкономической политики. Кадровую политику может разрабатывать и осуществлять любая организация. На Западе данный подход в большей части характерен для крупных частных компаний и, конечно же, системы государственной службы: в таких организациях реализуется принцип стратегии развития организации и соответствия кадровой политики.

Эффективное управление людьми является важнейшим условием для работающих в организации, это позиция высшего руководства, а так же не менее важным условием является определение направлений в решении задач развития и полного использования потенциала людей, которые работают в организации. Без предварительного анализа и сравнения с целями ситуации, работа невозможна. Одним из важнейших критериев эффективности имиджевого процесса управления персоналом является то, насколько полно организация использует для достижения своих целей имеющиеся человеческие ресурсы. При этом полнота использования человеческих ресурсов организации зависит от следующих факторов:

- удовлетворенность персонала условиями труда, психологическим климатом, обеспеченностью средствами оргтехники и др.;
- заинтересованность работников в работе для достижения целей организации – мотивация;
- высококвалифицированный персонал;
- условия работы (раздевалки, душ, организация питания и др.);
- предоставление работникам своевременно необходимых для их работы материалов, инструментов, оборудования [1, с. 146].



Таким образом, человеческие ресурсы призваны стать тем приводным звеном, который обеспечивает достижение стратегических целей. Определение количественной и качественной потребности в человеческих ресурсах с поставленными стратегическими целями обеспечивается кадровым планированием.

Для успешного достижения поставленных перед организацией целей, кадровое планирование переводит стратегию и цели в плоскость конкретных шагов. Следует отметить, что руководству предприятия необходимо постоянно отмечать ценность для коллектива конкретного работника, его достигнутые результаты. Установление духа коллективизма, семейственности и корпоративности на предприятии приведет к улучшению результатов деятельности и укреплению искренних дружеских отношений, уважения и преданности к корпорации.

Таким образом, имиджевые технологии в управлении персоналом помогут сделать еще один шаг в своем развитии.

Литература и источники

1. Кисляков Ю.Н., Слуднов А.В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. // Ю.Н. Кисляков, А.В. Слуднов – Новосибирск: СибАГС, 2010. – 146 с.
2. Версан В.Г. И снова о реформе технического регулирования // Сертификация / В.Г. Версан – 2010. – №1.
3. Гаррисон А. Логистика. Стратегия управления и конкурирования через цепочки поставок: пер. с англ. / А. Гаррисон; А. Гаррисон, Ван Гок Р. – 3-е изд. – М.: Дело и сервис, 2010. – 368 с.
4. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°». – 2008. – 344 с.

УДК 17:659.1

КОШЕВАЯ Карина Анатольевна

ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мы не можем представить современную жизнь без рекламы. В эпоху технологий реклама проникла во все сферы нашей жизни. Реклама выполняет три основные функции: информирует, убеждает и напоминает. Реклама выступает важной деятельностью на конкурентном рынке, поскольку помогает информировать общественность о свойствах и характеристиках многочисленных предлагаемых на рынке товаров, благодаря чему потребители могут делать свой осмысленный выбор. К тому же, стоит обратить внимание и на то, что рекламируемая продукция является безопасной и имеет большую гарантию качества именно через публичность и широкую распространенность рекламной информации. Переплачивая за рекламируемые товары (а в стоимость товара всегда закладываются расходы на рекламу), потребитель платит еще и за уверенность и спокойствие по поводу правильно сделанного



выбора соответствующей продукции. Важна реклама и для успешного бизнеса, поскольку рекламируемый товар быстрее продается. Реклама помогает бизнесу позиционировать себя на рынке, сформировать свой имидж, усиливает позиции в конкурентной борьбе, что в итоге приводит к повышению эффективности деятельности и увеличение доходов.

Реклама – это значительная сила, формирующая отношения и предпочтения людей. Однако из-за своей влиятельности реклама может использоваться и неадекватным образом. Несмотря на все преимущества, возникает множество этических аспектов рекламы. Рекламу часто обвиняют в том, что ее информативная и творческая функции все больше уступают место утилитарной, прагматичной, что в конце концов формирует «общество потребления», в котором люди попадают в ловушку перманентного потребления товаров и услуг, забывая о духовности, творчестве. Ниже приведены самые распространенные этические проблемы рекламной деятельности:

– *Правда и отсутствие лжи в рекламе.* Обманными могут быть объявления, дающие лишь частичную информацию или содержащие такие заявления о цене, которые вводят потребителей в заблуждение. Могут быть объявления, содержащие правдивую информацию, но представленную в непонятной для потребителей форме [1].

– *Этические вопросы техники исполнения рекламы, манипуляция свободой выбора.* Потребители боятся, что некоторые виды рекламы действуют на подсознание, что является не только неэтичными, но и незаконными, поскольку может манипулировать свободой выбора потребителя. Несмотря на то, что исследования показали неэффективность методов воздействия на подсознание, общество все равно продолжает опасаться такого воздействия, ведь мы живем в эпоху технологического прогресса. Кроме текста реклама сопровождается изображениями. На них мы обращаем большое внимание. В частности, претензии высказываются к тому, что в рекламе товар выглядит большим, чем он есть в действительности.

Так же на наше решение о покупке могут влиять *знаменитости*. Люди стремятся подражать своим кумиром и отсюда мы получаем еще один способ манипулирования. Поэтому были выработаны специальные рекомендации для создания такой рекламы, призванные сделать ее более этичной. Персонаж рекламы должен сам быть пользователем рекламируемого товара, а сделанные им заявления должны честно отражать его личное мнение. Все заявления персонажа обязаны иметь фактическое подтверждение.

Еще одним видом манипуляции является *страх*. Например, рекламу определенного сорта зерновых хлопьев с содержанием отрубей и овса построили на страхе людей перед онкологическими заболеваниями. Критики указывали, что они повышают шанс предотвратить только один вид рака, тогда как в рекламе опускается эта деталь.

– *Реклама с использованием конкурсов и викторин.* Реклама подобного сорта также достаточно интенсивно критикуется за то, что потребители не



всегда могут хорошо понять те условия, на которых они действительно получают приз, сколько призов в действительности разыгрывается; не все понимают, что для получения выигрыша необходимо будет уплатить налоги, а это может стать серьезной проблемой. В 1980-х годах с подобной проблемой столкнулась английская компания – производитель пылесосов Hoover. В рекламе каждому, кто купит новый пылесос в период проведения акции, был обещан бесплатный авиабилет до Соединенных Штатов Америки. В данном случае компания существенно недооценила возможную реакцию потребителей на такое заманчивое предложение. Сначала она отказалась удовлетворить все заявки покупателей на приз. И лишь под угрозой судебного разбирательства была вынуждена выполнить свои включенные в рекламу обязательства.

– *Создание вредных стереотипов.* Реклама создаёт идеалы фигуры, внешности, образов, недостижимые в реальной жизни. Специальные методы обработки фотографий позволяют персонажам выглядеть безупречно. Люди начинают гнаться за такими идеалами, часто причиняя вред своему здоровью.

Рекламу нередко обвиняют в насмешливом и унижительном изображении различных групп населения. Такие насмешки часто переходят в реальную жизнь и превращаются в стереотипы. Пожилые люди представляют еще одну группу населения, вредные стереотипы о которой формирует реклама. Немошные, трясущиеся, морщинистые старики, неспособные решить самые простые задачи, становятся мишенью рекламного юмора. Такой рекламный облик пожилых людей часто очень далек от реальности, в которой старики ведут активный и интересный образ жизни.

– *Кого не показывают в рекламе.* В рекламе показывают только стройных, жизнерадостных, здоровых и молодых людей. Мы не видим в рекламе разные социальные группы. Это можно объяснить тем, что таким образом производитель создает образ своей продукции. Так, подсознательно потребитель думает, что эту продукцию потребляют здоровые и молодые, и стремясь отнести себя к такой же группе, выбирает данный товар.

– *Этика и реклама в эру технологий.* Здесь встает вопрос о конфиденциальности информации. Это касается больше именно онлайн рекламы. Наконец, поскольку онлайн-рекламодателю легко «вычислить» Internet-пользователей, зашедших на его Web-страницу, возникают вопросы о защите личной информации потребителя и возможном несанкционированном ее использовании. Даже несмотря на действительное преимущество такой рекламы для самих потребителей, сильные этические опасения вызывают вторжение в частную жизнь людей, использование личной информации потребителя в рекламных целях. Компании, практикующие прямую рекламу, должны тщательно защищать свои базы данных от доступа к ним посторонних лиц, полностью сообщать потребителям о целях сбора их личной информации и уважать желание потребителя, попросившего удалить его имя из базы данных.

На сегодняшний день среди основных ориентиров и принципов этической рекламы считают следующие:

1. Правдивость.



2. Приличие.
3. Достоверное представление.
4. Достоверное сравнение.
5. Политическая этичность рекламы.
6. Персональная, гендерная, возрастная, конфессиональная, языковая, расовая, национально-культурная и т.д. чувствительность рекламы.
7. Сексуальная этичность рекламы.
8. Безопасность и ненасилие.
9. Чувствительность к детской аудитории.
10. Чувствительность относительно аудитории с физическими недостатками.
11. Экологическая этичность.
12. Социальная ответственность [2].

Конечно, это дискуссионный вопрос – действительно ли реклама имеет такое сильное влияние на общество, или наоборот – она только отражает то, что есть в этом обществе, используя привычные для потребителей стереотипы и воспроизводя существующие модели поведения. По причинам широкой распространенности и значительного влияния на сознание общества все больше возникает вопрос об этичности рекламной деятельности, которая предусматривает не только соблюдение законодательства, но и моральных принципов соответствующего общества. Широкое обсуждение данной проблематики привело к формированию определенного круга аргументов как в защиту рекламной деятельности, так и против нее.

Литература и источники

1. Гребень М. О чашечке чая и правдивости рекламы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://marmore-text.ru/o-chashechke-chaya-i-pravdivosti-reklamy.html>
2. Этика рекламы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Marketologu/Etika-reklamy.php>

УДК 159.922:001

SILKINA Natalya
DUBROVSKAYA Natalya

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF EFFECTIVE MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

One of the main problems of psychology of management is the problem of efficiency of administrative activity. Efficient, modern and accurate decisions are the key to the existence and prosperity of any enterprise.

The problem of evaluation of managerial activity in modern conditions is unquestionably important and relevant. The problem is how to define what a manager can be considered effective. To answer this question, at first it is necessary to reveal the concept of efficiency and effectiveness. Effectiveness is the achievement of organization goals, regardless of the method of achieving them, time and effort. The



activity of any leader is effective because it achieves «final result», although it is quite difficult to estimate the required resources. Because of this many leaders feel «complacency, and contentment». Perhaps such an approach in terms of planning and economic management was possible (with an unlimited number of time, human resources and stable funding). Modern socio-economic conditions of development of society put forward other criteria for evaluating the activities of the manager in the first place – the criterion of efficiency [1].

Efficiency is the optimal combination of result-based effort. R.M. Stewart, describing these concepts, says that impact means the ability to «do the right thing» and efficiency is the ability to «do things right», i.e. to obtain results with the least expenditure of resources. Efficiency is the basic condition for effectiveness. The Manager must have both qualities, i.e. to achieve the desired results in the most qualified way.

Not always it makes sense to strive to do the best possible job. Management, and it is the primary function of a manager, is not always aimed at achieving excellence: often the time spent on the search of something «absolutely correct», can be used more effectively for other purposes. «The Best is the enemy of good» – according to R. Thomson and N. Windy [2].

The last observation is valid in relation to the requirements of the leader's activity. In rapidly changing conditions of modern society it is difficult to identify the sole criterion for assessing the performance of the manager.

The aim of research is to identify the psychological characteristics of personality of a manager significantly influencing the effectiveness of leadership.

The object of the research is individual psychological characteristics of personality of the leader.

The subject of the research is the individual psychological characteristics of personality of the manager, ensuring the success of management activities [3].

Hypothesis: the efficiency is determined by individual psychological characteristics of leaders, qualities of intellectual, emotional, volitional and communicative sphere.

To achieve the goal the following tasks were set:

1. to conduct a theoretical analysis of professional activity of the manager;
2. to study the psychological characteristics of personality that influence its efficient operation;
3. to prepare a package of diagnostics techniques to investigate the efficacy of the manager and the features of his personality;
4. to study individual psychological characteristics of personality of the leaders;
5. a comparative analysis of psychological characteristics of effective and ineffective leaders.

The methodological basis of the study of the basic principles of national psychology: the principle of system approach, the principle of development of personality in activity, is a working principle [4].

The theoretical bases were the following: the theory of styles of management (K. Levin); managerial theory of the matrix (B. Blaine, and J. Mouton); the theory of



rational governance (T. Konno); the theory of situational leadership (P. Heren, K. Blander), as well as the concept of the personality of the leader, R.L. Krichevsky and M. Shaw [5].

Methods and techniques of research. A theoretical analysis of the socio-psychological literature on personnel management on the problem under consideration; direct and indirect monitoring of the activities of managers; testing; interview and conversation. As the basis for the experimental part as a diagnostic package the following were used:

- the method of expert evaluation of psychological personality characteristics of the head by L. D. Kudryashov;
- the test of Cattell (16 PF questionnaire);
- the method of determining the leadership style of the workforce.

To check the reliability of the results the mathematical criterion of angular conversion f Fischer was used.

Scientific novelty and theoretical significance of the research are concluded in the system analysis and the study of personality traits of managers and their effectiveness. It is experimentally confirmed that the efficiency of the manager depends on his individual psychological characteristics of personality.

The practical significance of the study is determined by the fact that the results obtained can be used in the selection of personnel for executive positions [6].

1.1 Psychology of professional activity of the manager

The manager is a hired employee, busy with professional organizational activity, endowed with the subject of property, certain powers, including the right to make decisions within his competence.

The psychology of management, by studying the structure, specifics and peculiarities of management activities, shows the ways and means of turning it into an effective tool for solving various problems. To master the managerial activity each component should be organized in the most efficient way. Mastering their own activity, or as psychologists say, turning themselves into the subject of activity, is mastering every psychologically significant component. To master every element of their business it is necessary to know the psychological structure of activity in general and management in particular.

A leader who knows the basic components of the psychological structure of activity, has the following advantages:

- he understands the main thing that should be done to solve any problem;
- at any time he can see at what stage the solution of this problem is;
- he makes timely adjustments to the management decision of any tasks;
- he gets the desired result in the most rational way.

Currently there are a lot of different definitions of managerial activities.

One of the most successful, according to A. V. Karpov, is the following definition of activity: «activity is a form of active relation of the subject to reality, aimed at achieving consciously set goals and involving the creation of socially significant values or mastering social experience» The advantage of this definition is that it reflects the most important properties of psychological activity (activity,



productivity (effectiveness), justification, social conditionality) and psychological structure of activity [7].

Nowadays, in the psychology of professional activities there are two main approaches to the content (structure) of the activity. The first one is conventionally referred to as a structural-morphological paradigm of the psychological analysis of activity. The main structural component of activity is the organization of activity which is interpreted as a hierarchy of systems of action of different levels of complexity. The second approach is a functional-dynamic paradigm. Under this approach, the activity involves the need of a few qualitatively dissimilar psychological components of their units, i.e. the activity is not based on one component, for example, action. This structure is dynamic, and its operation is the operation process.

In the second approach, the psychological structure of any activity forms a stable, permanent set of its main components. The main components of the framework are: motivation, goal setting, the information basis, forecasting of results, decision making, planning, programming, monitoring, correction, and operating the image of the object of activity, individual qualities of a subject and performing a set of actions.

The activity is a system, a set of actions carried out in sequence. This is certainly true; however, in the structure of activities there are some hidden components. They are so important that without them the operation is generally impossible. It is clear that these components are interesting from a psychological point of view.

It is necessary to consider the psychological structure of activity in more detail.

Motive → target → task → actions → control → result → reflection.

Such is a universal structure of any activity which includes both the external (objective-subjective) and internal (subjective-psychological) components. We will discover them in details.

In General terms, the motive is what motivates a person, what makes him to act. The motive may be internal (e.g., our desire to do something) or external (when circumstances or other people force us to do something). External motives are called incentives. Activity without a motive is impossible. However, the motive can not necessarily be visible from the outside. In addition, there are the motives, conscious and unconscious (hidden for the person himself). A motive implements in relation to the work a proper incentive and regulatory functions, dynamizes and organizes all system activities. The totality of motives is combined in the concept of motivational sphere of the personality and in the role of motivators activities can serve a variety of psychological education – needs, interests, attitudes, beliefs, aspirations, desires, norms, values, etc [8].

The goal is the ideal form of presentation of results. This ideal form of the future represents a person before the commencement of activity and, in the future, has a decisive influence on all its content. The goal in psychology is considered as a systemic factor of the activity. It is the goal that determines the content, the structure



and dynamics of activity. Activity without a purpose is meaningless, disorganized, chaotic.

Thus, activity always includes subjective-psychological components, or what is called the internal plan. Due to the internal activity plan, the activity is sensible, streamlined and ultimately effective

Everything we discussed above is related to activity in general. And managerial activity has its own characteristics.

Managerial activity does not involve direct exposure of the subject to the object of activity, however, it necessarily involves the organization by one subject of activity of other people, and also the hierarchy of their interdependence.

«Management is a class of types of professional activity, the specificity of which is determined by its main task – the organization of people in a hierarchical manner to achieve common goals».

This activity is characterized by a number of psychological features:

– it is mediated and not direct with the end results of organization functioning. The manager typically should not be involved in creating the end results;

– the subject of such activity is other people. The subject and the object of the labor are not only identical in their complexity, but identical in its basic, especially psychological, characteristics;

– the process of activity is organization of other people activity, i.e. «the activity on organizing activity» (activity of the second level). This property is theoretically described by the theory as the basic attribute to managerial activity, so it can be defined as meta-activity;

– the content of the activity is implementation of particular generic managerial functions (components) (goal-setting, planning, forecasting, motivation, decision making, control, etc.). The system of these functions is inherent in any management activity, regardless of its specific type, although the degree of their severity may in each case be changed. The combination of these components expresses the invariant psychological structure of managerial activities [psychology of management].

All managerial functions form a structure that includes four main groups of functions:

– activity-administrative: goal setting, forecasting, planning, organization, execution, motivation, decision making, communication, control, correction;

– HR: personnel management, disciplinary, educational, arbitral, psychotherapeutic;

– production process: operational management, logistics, innovation, marketing;

– derivatives (synthetic, complex): integration, strategic, executive, expert and advisory, stabilization.

One of the most important features of the functions of the first, administrative, group is that together they form a coherent cycle of management, which can be implemented both at macro and micro time scales. This management cycle, beginning with the functions of goal-setting and passing then through the other functions, completes the control and correction function [9].



When designing the structure of managerial activity on the psychological structure of activity (in general) N. Veresov identified the following components:

Target → motive → action (delegation) → control → reflection.

The structure is to be investigated more thoroughly. The goal is in the first place. This is understandable because the leader sets goals for subordinates. To ensure that the goal was achieved, it is necessary to establish a motive, i.e., to make the executors feel the desire and ambition to progress towards this goal. The leader distributes the tasks among his subordinates taking into consideration the complexity of goal and possibility of its achievement which is called delegation. Delegation is the most important action, without which management is impossible. A number of researchers also include planning in the structure of managerial activities.

Thus, managerial activity includes the following components:

- a) goal setting including planning of the steps to achieve it;
- b) motivation of the employees;
- c) defining and setting objectives to employees;
- d) delegation;
- e) control over fulfillment of tasks;
- f) reflection.

To streamline managerial activity and to become its subject means to organize and accurately implement each of these components. What should a manager know about each component of the activity to maximize and effectively organize it?

There are certain conditions of mastering the basic components of administrative activity and managerial actions. Let us formulate these conditions in the form of requirements to knowledge and skills of the manager [10].

The goal-setting. In order to organize effectively the steps in goal setting, the manager should:

- a) understand the managerial importance and role of goals and goal setting;
- b) know and be able to formulate the main types of objectives (quality and timing);
- c) know and use the basic rules of setting goals for subordinates;
- d) be able to plan own activities and time, teach subordinates.

Activities without purpose are impossible, and therefore, the ability to set a goal for subordinates is the basis of management of their activities.

Motivation. For the successful implementation of employee motivation on solving problems (and, hence, to solve successfully them) the manager should:

- a) know and be able to «turn on» the main motives – the driving forces of subordinates;
- b) use both active and passive motivators;
- c) use methods and principles of motivational work organization;
- d) use the techniques of group and individual motivation.

The main task of a manager is to create the perceived internal motives in the subordinates, i.e. the desire to perform the task in a better way [11].

Statement of the problem. In order this action be the most effective, the manager should:



- a) know the tasks, be able to delegate them depending on the degree of importance, be able to identify the most foreground of them;
- b) be able to establish a procedure for resolving them;
- c) be able to correlate specific tasks with tactical and strategic goals.

Delegation. In order for the delegation to be the most effective, the manager should:

- a) know what tasks are subject to delegation, and which cannot be delegated;
- b) know how to select the best person to delegate the necessary tasks to him;
- c) know the rules of the delegation;
- d) avoid common mistakes, and if they do happen, fix them in time.

Control brings results if a manager:

- a) knows how to use its basic types, depending on the situation and type of task;
- b) knows the rules of organization control and uses them;
- c) does not allow common mistakes in the process of control or corrects them in time;
- d) uses the means available for self-control.

This is the circle of issues which have become the most important in managerial psychology and for a long time have an influence on its development.

The personality of a leader

To characterize the work of managers it is useful to consider what competencies they must possess to perform successfully their duties. R. Katz identifies three types of professional qualities:

- technical skills (ability to apply specific knowledge and skills, for example, in the field of accounting, finance, equipment utilization, etc.);
- communication skill (ability to work with other people, understand and motivate them to resolve conflicts);
- conceptual skills (the ability to analyze complex situations, identify problems, and alternative approaches to their solution and to choose the most optimal of them).

One of the essential criteria of managerial effectiveness is the personality of the leader. Personality map by K.K. Platonov, includes abilities, traits, temper, peculiarities of all mental processes, social and professional orientation, and even past experience and level of culture. The theoretical justification for such a broad interpretation of the personality can serve as a personal approach, according to which there is, for example, no thinking in general, but the mind set of a particular person, and there's nothing we can get to know about the process, without knowledge of the thinking personality [12].

The structural system offered by K.K. Platonov distinguishes four levels or substructures that best describe spheres of activity of their mentality:

1. orientation (beliefs, worldview, ideals, moral traits of personality, aptitudes, interests, desires);
2. experience (habits, knowledge, abilities, skills);
3. mental processes (will, feelings, thinking, memory, perception, emotion);
4. bio-psycho properties (temper, gender, age, pathological properties).



Being in a hierarchical relationship these levels of personality, are of special importance for managers. Firstly, it is a gradual socialization of the properties of these substructures. Secondly, there is a logical dependence of these substructures on more complicated types of formation of their properties.

According to the classification proposed by the American psychologist M. Show, the personality of the manager can be divided into three groups of characteristics:

- .biographical characteristics (gender, age, social status and education),
- .abilities (including managerial),
- .personality traits (qualities).

Each of the personality blocks is to be researched in details.

First of all, it is necessary to consider the age of a manager. It involves a lot of specific questions: are there any age regulations of a manager, what is the age of optimism in certain types of professional activity, at what age should you leave your chair, etc.

Conducting the analysis of the material collected by T. Kono, the average age of presidents of major Japanese companies is 63.5 years, their American colleagues are younger than 59. Here's what LeeAccona, a famous American manager thinks about this issue: «I have always considered absurd practice in which a person having reached the age of 65, we have an obligation to immediately dismiss, regardless of his/her physical condition. We must rely on our senior managers. They have the experience. They have the wisdom». In other words, age is largely the experience; not only natural but also social characteristics of a person including a manager.

We should not think that only mature age (and hence experience) entitles the person to obtain a high post. History shows that at the beginning of the creation of the largest companies, their CEOs were very young. A. Morite, the founder and leader of the world famous «Sony Corporation», was only 25 years old on the day of the company establishment. There are plenty of examples.

In this way, the age of the leader can be neither advantage nor hindrance to effective management. The relationship between age and the effectiveness of the leadership and is not certain.

The next characteristic of a leader is personality traits. Among the most often mentioned in various studies of personality traits are:

- Dominance or ability to influence people. A manager must necessarily possess this characteristic, because it is difficult to imagine how one can effectively manage people without exerting any influence on them. The impact on people should be based not only on official authority, but also psychological and pedagogical peculiarities of communication of a leader with subordinates. The effect must be the basis for a just approach to the subordinate, he should clearly express his thoughts, be confident, give clear instructions, listen to others [13].

- Self-confidence. The impact of this characteristic has a direct impact on subordinates, who, in the case of the confidence of the manager, feel the tranquility, support, protection, reliability, confidence in the future. Thus, a certain psychological comfort provides and increases motivation to perform tasks. An insecure leader can



not inspire confidence and respect in subordinates and co-managers of equal or higher rank and even more to count on any form of business co-operation with them [14].

- Emotional balance and stress response. Emotional balance has to be manifested in the control of emotions by the manager. The relationship between the manager and subordinates must be smooth and business should not depend on the personal likes and mood. Emotional balance affects the emotional state of employees. Negative emotions of the manager can lower the confidence of subordinates, the result will be a decline in their business activity. Workers will be forced to deal with their own feelings, not with the problems of business [15].

Emotional imbalance can undermine the leader's image in the eyes of business partners. But the constant suppression of negative emotional reactions, and their control can lead to unpleasant results for the individual affected by nervousness and development of psychosomatic diseases, e.g., hypertension or gastric ulcer. Therefore, the manager should pay particular attention to emotional release by doing exercises, socializing with friends and loved ones, different hobbies. In Japan, for emotional release the employees smash mannequins depicting senior leaders. Therefore, in recent years, experts are talking about the need for the rational organization of managerial labor, the allocation of sufficient time for emotional release of the managers.

- Creativity or creative problem solving. The key to effective leadership is whether the leader is able to see the elements of novelty and creativity in the activities of their subordinates and to support their endeavors.

- Desire to achieve goals and entrepreneurship is the most important characteristics of the modern leader. In close connection with them is the propensity of the individual to risk. The manager must not stop on the half of business, he must be able to take risks and to estimate it. Since neither the management styles (K. Levin), based on the way of making decisions, nor the characteristics of management by the criterion of rationality (T. Kono), or even the co-participating management criteria make it possible to clearly and accurately articulate the criteria for effective management. This has led researchers to the conclusion that the criteria of management efficiency lie in the field of psychology and can be expressed by the formula:

effective management = effective manager.

As for the identity of the supervisor and his professional qualities, we can conclude that the socio-biographical characteristics of the manager do not affect the efficiency of professional activity, since effective leaders can be both women and men of different age.

The personality of the manager can be divided into three groups of characteristics:

- .biographical characteristics (gender, age, social status and education),
- .ability (including managerial),
- .personality traits (qualities).



From the set of personal qualities, the most significant personality traits influencing the effectiveness of management are: dominance; self-confidence; emotional balance; stress resistance; creativity; desire for achievement; initiative; responsibility; reliability; independence and sociability [16].

Literature and sources

1. Avdeyev A.A. The personality of the leader and the effectiveness of its professional activity / A.A. Avdeyev, Y.S. Rezinkina // Journal of Applied psychology. – 2000. – # 6. – P. 94-96.
2. Bazarov T.Y. Practice of work with personnel in organizations // Introduction to practical social psychology / T.Y. Bazarov // Under the editorship of Zhukov Yu.M., Petrovskaya L.A., M. – 1996. – # 3. – P. 89-90.
3. Bazaars T.U. Personnel Management: Textbook. a manual for students. environments. Professortext book. Institutions / T.U. Bazaars – M.: Skills, 2002. – 224 p.
4. Vagizov F.J. The Wheel of life / F.J. Vagizov // Nizhnekamsk, RT.: Publishing and printing center «Guzel», 1998. – 428 p.
5. Veresov N.N. The psychology of management: text book / N.N. Veresov – M.: Moskovskij psihologo-social Institute; Voronezh: Publishinghouse NPO "MODEK", 2001. – 356 p.
6. Grigoriev V.P. The Model of psychological service work of industrial enterprises / V.P. Grigoriev, M.T. Zhukova, E.V. Gusakova // Journal of Applied psychology. – 2001. – # 4. – P. 1-4.
7. Grimak L.P. Reserves of the human psyche / L.P. Grimak – M., 1993. – 387 p.
8. Grishina N. In. I and others: Communicating in the work place / N. Grishina – L., 1990. – 457 p.
9. Ermolaev O.Y. Mathematical statistics for psychologists: a Textbook / O.Yu. Ermolaev. – 2-nd Izd., Rev.– M.: Moskovskij psihologo-social Institute: flint, 2003. – 336 p.
10. Zankovsky A.N. Organizational psychology: a textbook for high school specialization / A.N. Zankovsky – M.: Flinta: MPSI, 2000. – 648 p.
11. E. N. Ivanova. Effective communication and conflicts. – SPb.: Pedagogical centre «Experiment», 1997. – 69 p.
12. Ivanov Yu. Sociotypology of executives / Yu. Ivanov // Personnel Management. – 2002. – No. 10. – P. 68-69.
13. Ilyin S.S. Psychological readiness for managerial occupation and its diagnosis / S.S. Ilyin // journal of Applied psychology, 1999. – No. 4. – P. 1-12.
14. Kabachenko T.S. The psychology of management: textbook / T.S. Kabachenko – M.: Pedagogical society of Russia, 2000. – 384 p.
15. Kibatov A.J. personnel Management: Encyclopedic dictionary / A.J. Kibatov – M.: INFRA, 1998. – 453 p.
16. Komarov E. I. Where and how to appear professional managers? / E.I. Komarov // Personnel management. – 2000. – No. 4. – P. 40-43.



ЯЗЫК КАК ОТРАЖЕНИЕ ЭТНОКУЛЬТУРНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Рассмотрение данной темы важно для формирования личности современного менеджера. Тенденции последнего времени показывают актуальность вопросов по сохранению своей самобытности, подчеркиванию собственного культурного уровня. За последние столетия такие факторы как: политическая трансформация общества, глобализация экономики и культуры, усиление миграционных потоков, не проходят бесследно для поведенческих норм, традиций и обычаев, особенно языка.

Ключевые слова: этническая культура, этнокультурные ценности, потенциал, этнокультурное образование.

Consideration of this topic is important for the formation of the modern manager's personality. Recent trends show the relevance of the issues on identity preservation, underlining the own cultural level. Over the past century, such factors as: the political transformation of society, economy and culture, globalization, the increased migration flows, do have consequences for the behavioral norms, traditions and customs, especially for the language.

Keywords: ethnic culture, ethnic and cultural values, potential, ethno-cultural education.

Анализ последних исследований и публикаций. С. Шварц провел небольшое исследование в Санкт-Петербурге в 1992 г. Он выявил, что Россия по таким осям ценностей, как равноправие, мастерство и автономия, занимает последнее место в ряду стран Западной Европы. По осям ценностей консерватизма, иерархии и гармонии – первое. В начале 90-х годов население России, по его мнению, не было готово еще к переходу к рыночной экономике.

Исследование системы ценностей в 1999 г. по методу С. Шварца провела Н.М. Лебедева. Она поставила перед собой задачу – проверить, как изменилась система ценностей за несколько лет. Было обнаружено снижение у молодого поколения таких типов ценностей, как консерватизм, равноправие и гармония, и рост значимости ценностей мастерства, иерархии и автономии.

Вступление. Этническая культура включает в себя, прежде всего, духовные ценности, идеалы, способы ориентации в социокультурном пространстве, которые закреплены как в предметах материального бытия, так и в менталитете представителей данного этноса. В нынешнее время все выше перечисленные ценности и идеалы теряют силу, т.е. они не имеют развития. В нашем обществе происходит трансформация ценностей (принципов), которая меняет сердцевину культурной системы. Система ценностей нашего общества постепенно переориентируется в сторону западных. Первым фактором трансформации ценностей является возраст. Социально-демографический анализ показывает, что молодежь в большей степени предпочитает ценности западных обществ, чем люди старшего поколения, таким примером является



празднование Хэллоуина. Вторым фактором – это уровень дохода. Современные бизнесмены полностью подстроились под западную систему ценностей и активно отвергают традиционные ценности. Третьим фактором является идеология. Современные демократические партии отражают западные идеологии и гораздо более близки современной ценностной системе русского народа, чем ценностная система КПРФ. Коммунисты активно отвергают западные ценности (широта взглядов, терпимость к иным идеям, разнообразие жизни, инновации, творчество). Четвертым фактором – это качество образования. Люди, которые получили гуманитарное образование, более привержены западной системе ценностей, чем люди, имеющие военное или техническое.

Изложение основного материала. Этнокультура задает на различных стадиях жизненного цикла одобряемые модели поведения и делает жизнь гармоничной и стабильной. Следствием этого становится невозможность этнокультурной самоидентификации у растущего поколения основательных положительных эмоций к ситуации, традициям собственного народа и, в конце концов, истинной любви к Отечеству и малой отчизне [3].

Трудности, которые возникают перед этнокультурными ценностями в критериях прогрессивной цивилизации, не имеют возможности быть решены в отсутствие концептуального философского анализа начальных ценностей нашего современника, критического исследования его потребностей, приемов самореализации, форм осмысления. Ядром всех указанных проблем выступает человек, и чтобы допустить все наиболее увеличивающееся число вопросов, в том числе и масштабного характера, человек обязан обнаружить ответы на заданные им вопросы.

Более перспективной теорией является аксиологическая С. Шварца и У. Билски. Ими была выдвинута гипотеза о наличии ограниченного числа универсальных ценностных типов – доменов. Каждому домену соответствует терминальная ценность. После исследований С. Шварц выдвинул 66 ценностей в 20 странах мира и с помощью статистики выделил 10 наиболее универсальных доменов ценностей:

- самостоятельность;
- стимуляция;
- гедонизм;
- достижения;
- власть;
- безопасность;
- конформизм;
- традиции;
- щедрость;
- универсализм.

Исходя из мысли о том, что основные человеческие ценности свойственны всем культурам, и они связаны для человеческих потребностей



как осознанные цели. По его учению, культурные варианты решения этих проблем располагаются вдоль полярных осей:

1. Консерватизм – Автономия.
2. Иерархия – Равноправие.
3. Гармония – Мастерство [3].

Негативные процессы, являющиеся следствием углубляющегося кризиса в нашем обществе, чрезвычайно затрудняют проведение воспитательной работы с молодежью. Ее эффективность за последние годы резко снизилась, и все же сохранившиеся до настоящего времени молодежные организации и объединения имеют возможности для улучшения своей деятельности. Их реализация во многом зависит от более глубокого понимания важнейших сторон, особенностей современной молодежи, как специфической категории общества.

Действительно, не имея представления о том, какими являются сегодня основные ценности, ориентиры, взгляды и интересы молодого человека, крайне сложно рассчитывать на положительный результат в процессе формирования у него лучших качеств гражданина и патриота России. Это важно учитывать преподавателям и мастерам производственного обучения в школах и клубах РОСТО, учителям общеобразовательных школ, руководителям патриотических и военно-патриотических организаций и объединений [4].

Основываясь на этом исследовании, можно дать обобщенный анализ данных социологических исследований, в которых содержатся основные характеристики современной молодежи. Для более целостного понимания эти характеристики раскрываются в определенной последовательности [1]. При этом первостепенное внимание было уделено нравственным, интеллектуально-образовательным, социокультурным, политическим и профессиональным ценностям, ориентирам и позициям молодых граждан.

В условиях весьма неблагоприятных в целом воздействий макросреды снизился престиж нравственности, возросли рваческие ориентации, интересы сугубо личного, прагматического плана в молодежной среде. У значительной части молодежи разрушены и утрачены такие традиционные нравственно-психологические черты, как романтизм, самоотверженность, готовность к подвигу, честность, добросовестность, вера в добро и справедливость, стремление к правде и поиску идеала, к позитивной реализации не только личных, но и социально значимых интересов и целей и другие [1].

Исследование степени политического участия подрастающего поколения в жизни нашего общества подтверждает зафиксированное многими социологическими службами снижение его политической активности. Лишь 6% опрошенных активно участвуют в деятельности различных общественно-политических объединений и соответственно относят политику к числу важнейших жизненных ценностей. Более распространенной является установка на довольно пассивное, ограниченное только сферой непосредственного голосования по важнейшим политическим вопросам, поведение (66% опрошенных). Политика занимает подчиненное положение (5-е место) в



иерархии ценностей респондентов по сравнению с личной жизнью и учебой (каждый второй ставит их на 1-2-е место), а также духовными потребностями и занятием бизнесом, которым отводится 3-4-е места. (Приведенные здесь данные получены в ходе социологического опроса «Политическое участие в системе ценностных ориентации молодежи», который проводился в мае-апреле 1994 г. среди 150 чел., отобранных по городской выборке в Волгограде. Для выявления тенденций в динамике ценностных ориентации полученные эмпирические данные сопоставлялись по исходным позициям с результатами аналогичных исследований, проводившихся ВЦИОМ).

Можно констатировать, что существенной чертой сознания молодежи является не просто ее политическая пассивность, которая расценивается многими как показатель ее деполитизации, но скорее активного неприятия того, что связано с политикой как с важнейшей сферой нашей жизни. Несмотря на то, что уровень информированности многих молодых людей об основных политических событиях является достаточно высоким, их аполитичность возводится в принцип, становится одной из ценностей мировоззренческого характера [5].

В немалой степени это является ответной реакцией на безразличие властей к жизни молодежи, их неспособности к осуществлению последовательной и эффективной молодежной политики. В силу этого главной заботой большей части подрастающего поколения, вступающего в жизнь, становится борьба за выживание.

Одной из важных сторон, характеризующих молодежь как специфическую социальную группу, является ее отношение к труду, к общественно полезной деятельности. Этот компонент, который может быть представлен в виде профессионально-трудовых ценностей, складывается под воздействием целого ряда неблагоприятных факторов. Среди них, в частности, можно выделить чрезмерное преувеличение роли вещиизма в современной жизни, стремление к личному, главным образом, материальному благополучию, возможность обогащения противоправными способами при минимальной затрате средств, ценой легких усилий, отсутствие общей культуры, падение нравственных ограничений, ослабление воспитательной работы с подрастающим поколением и другие. Вследствие этого у многих молодых людей «...не формируется активная жизненная позиция, отсутствуют желание полноценного труда, учебы, стремление внести свой вклад в дело дальнейшего развития общества».

Для большинства молодежи труд потерял смысл как средство самоутверждения, самореализации. В своем стремлении к хорошему заработку и к высоким доходам многие молодые люди утрачивают нравственные ориентиры и нередко вступают в противоречие с правовыми нормами. По данным социологических исследований, каждый седьмой из опрошенных готов к тому, чтобы улучшить свои дела самыми различными способами, в том числе (если потребуется) и путем противозаконных действий. Около половины из числа респондентов считают, что главное – получить как можно больше денег,



независимо от затрат труда. Семь из десяти опрошенных одобряют действия тех, кто «делает» деньги любыми способами. В Москве и Санкт-Петербурге такое мнение разделяют почти 80% респондентов.

В результате падения социальной ценности труда у большей части молодежи сформировался социальный пессимизм – неверие в возможность реализовать свои лучшие силы и способности в интересной и содержательной работе, оплачиваемой в соответствии с затраченными усилиями [1].

Вследствие этого лишь 1,2% юношей и девушек, окончивших общеобразовательную школу, выразили желание работать. Доля среди выпускников лицеев, гимназий и специализированных классов оказалась еще меньше – 0,7%. При этом характерно, что общим для всех опрошенных является стремление к профессиям в сфере торговли, обслуживания и нежелание идти в сферу производства. Немногим более половины респондентов (52,1%) связывают свои жизненные цели с совершенствованием в своей профессии и лишь только 31,9% считают важной творческую направленность предстоящей трудовой деятельности.

В целом анализ системы ценностей российской молодежи, значительные деформации, продолжающиеся трансформации, в которых преобладает, к сожалению, негативная направленность, отнюдь не предрасполагают к развитию у подрастающего поколения гражданственности и любви к Отечеству. Патриотизм, как одна из ценностей, все менее проявляется в сознании и чувствах молодежи через другие ценности, которые определяют ее особенности, наиболее характерные черты как специфической социальной группы.

Решение проблем патриотического воспитания должно основываться на глубоком изучении и всестороннем анализе всех изменений, характеризующих особенности современной молодежи и всего общества. Важное значение приобретают поиски и разработки принципиально новых подходов к созданию качественно новых основ в воспитательной деятельности с подрастающим поколением, ориентированных на обновленную структуру его ценностей и интересов, соответствующих важнейшим тенденциям развития нашего общества.

В связи с этим становится все более неотложным решение задачи фундаментального и всеобъемлющего рассмотрения комплекса проблем, накопившихся в сфере воспитания молодежи [1].

Выводы: Культуры различаются в зависимости от приоритета ценностей. Ценности автономии, равноправия и мастерства имеют значение в западных культурах, они важны для поддержания демократии, являются ценностной базой социальной ответственности. Современные западные общества с развитой рыночной экономикой, согласно исследованиям С. Шварца, придерживаются этих групп ценностей. Доминирование ценностей консерватизма, иерархии и гармонии присуще традиционным обществам коллективистического типа.



Литература и источники

1. Лутовинов В.И., Радионов Е.Г. Современная молодежь: основные ценности, позиции, ориентиры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.nasledie.ru/oboz/N09_97/007.htm
2. Узлов Ю.А. Этнокультура и ее трансформация в современном мире // Теория и практика общественного развития / Ю.А. Узлов. – 2009. – №1. – С. 97
3. Крылов А.А. Психология: учебник (2-е издание) / А.А. Крылов. – 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bookap.info/genpsy/krylov>
4. Курпатов А.В. Руководство по системной поведенческой психотерапии // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bookap.info/book/averyanov_rukovodstvo_po_sistemnoy_povedenchenskoj_psihoterapii
6. Крылов А.А. Психология. Глава 36. Психология менеджмента // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://allrefs.net/c14/3rgv5/>

УДК 316.33

ПЕТРЯЕВА Надежда Алексеевна

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И МОДЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Социальная политика – политика в области социального развития и социального обеспечения; система проводимых субъектом хозяйствования (обычно государством) мероприятий, направленных на улучшение качества и уровня жизни определённых социальных групп, а также сфера изучения вопросов, касающихся такой политики, включая исторические, экономические, политические, социоправовые и социологические аспекты, а также экспертизу причинно-следственных связей в области социальных вопросов.

Государственная социальная политика направлена на решение насущных социально-экономических проблем, связанных, главным образом, с поддержкой достойного уровня жизни населения и доходов, обеспечением занятости, развитием отраслей социальной сферы, регулированием трудовых отношений, социальной защитой, смягчением «провалов» рынка, предотвращением социальных конфликтов. В связи с тем, что достижение целей государственной социальной политики обуславливает динамическую устойчивость экономической системы, а именно: рост общественного производства и благосостояния населения, – вопросы социальной политики постоянно находятся в центре внимания не только ученых и политиков, но и рядовых граждан современных цивилизованных обществ.

Основными принципами проведения социальной политики являются:

- обеспечение уровня жизни путем введения разных форм компенсации при повышении цен и проведение индексации;
- обеспечение помощи бедным семьям;
- выдача помощи на случай безработицы;



- обеспечение политики социального страхования, установление минимальной заработной платы;
- развитие образования, здравоохранения, окружающей среды в основном за счет государства;
- проведение активной политики, направленной на обеспечение квалификации населения.

Рассмотрим особенности реализации социальной политики в зарубежных странах.

Социал-демократическая модель типична для скандинавских стран (Дания, Швеция, Финляндия). Как пример социал-демократической модели можно рассмотреть социальную политику Швеции. Этой стране принадлежит приоритет по многим важным начинаниям социально-экономического плана: в проведении активной политики выравнивания доходов и высокой доли перераспределения через госбюджет национального продукта; организации социального диалога; переходе от политики потребительского отношения к окружающей человека природной среде к экологически дружественной политике промышленного развития через ужесточение норм загрязнения и других экологических стандартов, запрет на строительство АЭС.

Швеция первой на Западе перешла на путь развития на основах принципов социально ориентированного рыночного хозяйства. Ее экономическая система ориентирована на достижение следующих социальных целей: обеспечение относительной эгалитарности, понимаемой как уменьшение при помощи налогов резкой дифференциации доходов, уменьшение бедности при обеспечении полной занятости. Более 50% ВВП страны проходит перераспределение через государственный бюджет, в том числе более 2/3 этой части валового продукта страны направляется на услуги социальной направленности, включая бесплатное здравоохранение, образование и др.

Гуманность шведской социальной политики проявляется и в том, что работодатели 43% фонда заработной платы отчисляют в фонды пенсионного страхования, а пособия по болезни или уходу за ребенком выплачиваются в размере 90% заработка [1, с. 85]. Государство в Швеции превратилось в крупнейшего нанимателя рабочей силы, обеспечивая рабочие места примерно для трети экономически активного населения.

Политическая и экономическая элита Швеции научилась уважать законные интересы всех социально значимых слоев и групп населения без войн и революций. Экономическая политика работает на опережение острых социальных конфликтов, реагируя даже на слабые сигналы, свидетельствующие о неблагополучии. Сложилась своеобразная политическая культура – культура мирного разрешения конфликтов на основе консенсуса, исключающего подчинение одной стороны другой [1, с. 87].

Безусловно, эта страна является пионером в создании особой формы общества благоденствия, в то же время эта модель очень близка в своих базовых характеристиках и к германской «концепции социально ориентированного рыночного хозяйства, и к идеям, положенным в принятую



Евросоюзом стратегию достижения Социальной Европы. Не случайно, например, то, что Швеция одной из первых стран-участниц Евросоюза полностью адаптировала свое социальное законодательство к общему социальному законодательству ЕС, поскольку социальные стандарты Евросоюза более низкие, чем в Швеции и других скандинавских странах, обеспечивающих своим гражданам более высокий уровень экономической безопасности.

Можно сказать, что социально-экономические доктрины, лежащие в основе общественного развития Евросоюза и стран Севера Европы, развиваются во встречном направлении: ЕС идет по пути построения более справедливого в социальном плане общества при уменьшении неравенства в доходах и борьбе с социальным отторжением и обеспечения относительной эгалитарности, а скандинавские страны, несколько либерализовали свою экономику, с тем чтобы уменьшить перегруженность госбюджета социальными расходами, сделав ее более адресной, сохраняя высокий уровень социальных гарантий.

Корпоративная модель (Германия, Австрия, Франция и страны Бенилюкса). Более подробно рассмотрим корпоративную модель на примере Германии. В экономике Германии преобладают следующие принципы: свободная конкуренция; экономическая свобода и ориентация на экономический рост; свобода внешней торговли, свободный обмен валют и расширение международного разделения труда в рамках мировой экономики.

В реализации основных направлений социальной политики центральное место занимает социальное страхование, привязанное к занятости и семейному положению. Финансирование социальных программ осуществляется за счет страховых взносов трудящихся и работодателей [2, с. 108].

Германия в нынешнем социо-экономическом развитии и в своих долгосрочных планах намечает следующие шаги: окончательная интеграция новых федеральных земель в экономическую систему единой Германии; дальнейшая интеграция в рамках ЕС, усиление привлекательности для инвестирования новых районов на востоке; проведение существенной перестройки экономики в пользу высокотехнологичных и интеллектуальных производств и расширения Интернет-технологий, сотовой связи, научных исследований, увеличение вклада в образование, инвестиций в науку; развитие энергосберегающих технологий за счет экологического налога, решение экологических проблем в «глобальном» масштабе; пенсионная реформа, когда наряду с государственным социальным страхованием будет развиваться частная система страхования; решение вопроса безработицы, который на сегодняшний день является одним из острейших.

Социальная рыночная экономика Германии остается убедительной и стабильной, несмотря на глобализацию экономики и усиление конкуренции в мире.

Либеральная модель. Данная модель определяется как предполагающая минимально необходимую государственную поддержку социальных низов. Эта



модель получила распространение в Великобритании и Ирландии и включает в себя социальное страхование, находящееся на довольно низком уровне, и социальную помощь, играющую для данной модели решающую роль. Внутри англосаксонской модели есть некоторые различия. В то время как в Великобритании государственная система здравоохранения оказывает бесплатные медицинские услуги всем гражданам, в Ирландии государственным медицинским обслуживанием могут пользоваться только граждане, имеющие низкооплачиваемую работу. Финансирование социальной системы осуществляется как за счет страховых взносов, так и за счет налогов [2, с. 108]. Рассматриваемая модель в том или ином виде нашла распространение и за пределами европейского континента – в США, Австралии и Новой Зеландии.

Таким образом, социальная политика в зарубежных странах реализуется в различных моделях. Социальные услуги определяются как гражданские права, где все граждане имеют право на равное, финансируемое за счет налогов социальное обеспечение. Социальная политика этих государств включает гармонизацию отношений между участниками рыночной экономики в форме социального партнёрства, которое предполагает заключение выступающими в качестве равноправных партнеров правительством, национальным объединением работодателей и профсоюзами общественного договора в области экономической и социальной политики.

Социальное развитие – это результат взаимодействия культуры, экономики и общества, обусловленный управляющим и регулирующим воздействием государства, результатом чего является формирование социально справедливого и социально благополучного общества. Социально ориентированное государство ставит перед собой задачу обеспечения стабильности в стране и социальной защиты всех граждан, социальных слоев и групп населения.

Литература и источники

1. Антюшина Н. Шведская модель экономической реформы / Н. Антюшина // Экономист. – 2004. – №1. – С. 85-94.
2. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.

УДК 159.9:32.019.5

ПОТАПОВА Елизавета Александровна

ЛИЧНОСТЬ КАК СУБЪЕКТ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Формирование личности – это объективный и закономерный процесс, в ходе которого человек выступает не только как объект воздействия, но и как субъект деятельности и общения. Личность, как и всё специфически человеческое, формируется и раскрывается в ходе активного взаимодействия со средой внешней и предметной, путем усвоения или присвоения индивидом общественно выработанного опыта. [1, с. 12]. В свою очередь формирование



личности – это процесс становления человека под воздействием тех общественных отношений, в которые он вступает, овладение человеком системой знаний, представлений о мире, трудовых навыках. В ходе формирования личности происходит воздействие совокупности факторов: объективных и субъективных, природных и общественных, внутренних и внешних [2, с. 1]. В самом общем виде формирование личности можно определить как процесс социализации, т.е. усвоение социального опыта. Человек на основе социального общения и деятельности обособляется в особую социально-психологическую систему. Личность в полном смысле этого слова начинается тогда, когда из всего социально-психологического материала, ставшего личностным достоянием индивида, формируется особым образом организационная система, которая обладает индивидуальностью, известной автономией, способностью к саморегуляции, избирательным отношениям к социальной среде. Оставаясь общественным существом, человек вместе с тем выступает как некоторый особенный индивид со своим внутренним миром, со своими особыми психологическими качествами и свойствами. На каждом уровне своего развития, занимая определенное место в системе доступных ему общественных отношений, выполняет определенные функции и обязанности. Овладевая необходимыми для их выполнения знаниями, общественно выработанными нормами и правилами поведения, человек формируется как общественное существо, как личность. Формирование личности – есть расширение круга отношений с действительностью, постепенное усложнение форм деятельности и общения с людьми. Во взаимодействии человека со все более усложняющимися условиями его существования внешние требования постепенно становятся внутренними детерминантами его деятельности и поведения. Через отношение к другим людям человек становится личностью. Осознавая внешние требования общества, коллектива, принимая их, он делает их внутренними требованиями к самому себе, к своему поведению. Иначе говоря, на определенном этапе развития личности вступает в силу закономерность, которая обозначается как саморегуляция, самосознание, самовоспитание [2, с. 1-4].

Следующим фактором формирования личности человека принято считать влияние культуры. Любая культура обладает определенным набором социальных норм и разделяемых ценностей. Этот набор является общим для членов данного общества или социальной группы. По этой причине представители каждой культуры должны проявить терпимость по отношению к нормам и системам ценностей. В связи с этим возникает понятие моральной личности, воплощающей в себе те общекультурные ценности, которые общество прививает своим членам в ходе культурного опыта. Таким образом, современное общество с помощью культуры стремится сформировать личность, легко идущую на социальные контакты, готовую к сотрудничеству. Отсутствие таких эталонов ставит человека в положение культурной неопределенности, когда он не осваивает основных культурных норм общества [1, с. 78].



Формирование личности, как объекта общественных отношений рассматривается в социологии в контексте двух взаимосвязанных процессов – социализации и идентификации. Социализация – это усвоение личностью духовных ценностей и норм поведения, которые сложились в обществе. Одним из первых элементы социализации выделил основатель психоаналитической теории личности З. Фрейд. По Фрейду, личность включает три элемента: «ид» – источник энергии, стимулируемый стремлением к удовольствию; «эго» – осуществляющий контроль личности, на основе принципа реальности, и «супер эго», или нравственный оценочный элемент. Социализация представляется З. Фрейду процессом «развертывания» врожденных свойств человека, в результате которого происходит становление этих трех составляющих личности. Главное в социализации – приобретение и усвоение социальных статусов и социальных ролей, их активная реализация. В процессе социализации в зрелом возрасте возможны срывы и кризисы, что обычно связано с серьезными переменами в жизни человека. Тогда может возникнуть потребность ресоциализации, то есть потребность в усвоении новых знаний, ценностей, ролей, навыков вместо прежних. Вместе с тем, потребность в ресоциализации может возникнуть у индивида на каждом этапе жизни, независимо от общественных процессов и вызовов.

Социализация личности происходит в основном на базе группового опыта. Именно в результате социального взаимодействия людей в малых и больших социальных группах происходит усвоение человеком накопленных обществом знаний и опыта, выработанных ценностей и норм. Это составляет фундамент облика любой личности и вместе с тем единства и ценности социальной группы и всего общества. Однако нельзя сбрасывать со счетов и роль индивидуального опыта в процессе социализации, определяющего неповторимость и уникальность каждой личности. Завершается процесс социализации на этапе старости, которая нередко довольно тяжело переживается людьми, особенно одинокими [4, с. 17].

Личность в процессе своего формирования заимствует правила взаимодействия друг с другом, взгляды, убеждения, ориентации, доминирующие в окружающей его социальной среде. Она должна согласиться с господствующими представлениями о мире, включая образ жизни людей, признать своими способы жизнедеятельности, нравственные идеалы, правила «игры», доминирующие в обществе, или вступить с ним в конфликт [6, с. 1]. Социализация охватывает все процессы приобщения к культуре, обучения и воспитания, с помощью которых человек приобретает социальную природу и способность участвовать в социальной жизни. В процессе социализации принимает участие все окружающее индивида: семья, соседи, сверстники в детских заведениях, школе, средства массовой информации и т.д. Для успешной социализации (становления личности), согласно Н. Смелзеру, необходимо действие трех факторов: ожидания, изменения поведения и стремление соответствовать этим ожиданиям. Процесс формирования личности, по его мнению, происходит согласно трем различным стадиям:



- 1) подражания и копирования детьми поведения взрослых;
- 2) игровой стадии, когда дети осознают поведение, как исполнение роли;
- 3) стадии групповых игр, когда дети учатся понимать, что от них ждет группа людей.

Процесс социализации достигает определённой степени завершенности при достижении индивидуумом социальной зрелости, которая характеризуется обретением личности интегрального социального статуса.

В процессе социализации человек формируется как творец материальных благ, активный субъект социальных отношений. Сущность социализации можно понять при условии, что личность рассматривается одновременно как объект и субъект социального воздействия [6, с. 1]. Идентификация – это способ осознания принадлежности к той или иной общности. Через идентификацию дети принимают поведение родителей, родственников, друзей, соседей и т.д. и их ценности, нормы, образцы поведения как свои собственные. Идентификация означает внутреннее освоение ценностей людьми и представляет собой процесс социального научения.

На формирование личности человека огромное влияние оказывает воспитательное воздействие окружающей социальной среды.

Воспитание – это процесс целенаправленного воздействия на человека со стороны других людей, возвращение личности. Проблема воспитания – одна из вечных социальных проблем, окончательное решение которой, в принципе, не возможно. Воспитание остается не только одной из самых массовых форм человеческой деятельности, но и продолжает нести основную нагрузку по формированию человеческой социальности, поскольку основная задача воспитания – изменение человека в направлении, определенном общественными потребностями. Воспитание – деятельность по передаче новым поколениям общественного и исторического опыта, планомерное и целенаправленное воздействие, обеспечивающее формирование личности, её подготовку к общественной жизни и производительному труду. Рассматривая воспитание как функцию общества, которая состоит в сознательном воздействии на индивида с целью подготовки выполнения им той или иной общественной роли путём передачи ему накопленного человечеством социального опыта, выработки определенных черт и качеств, можно определить специфичность предмета социологии воспитания. Социология воспитания – формирование личности как конкретного носителя социальности с определенными мировоззренческими, нравственными, эстетическими установкам и жизненными устремлениями в результате воспитания как целенаправленной деятельности общества. С одной стороны, воспитание личности направлено на приобщение человека к ценностям культуры, с другой стороны – воспитание состоит в индивидуализации, в обретении личностью собственного «Я».

При всей важности целенаправленной воспитательной деятельности решающее значение для формирования личности с сознательными чертами, принципами поведения, имеет все же само по себе влияние конкретных



условий жизни. В отличие от индивида, личность не есть целостность, обусловленная генотипом: личностью не рождаются, личностью становятся. Определенное влияние на развитие и формирование личности оказывает процесс становления социального «Я». Становление социального «Я» возможно только как процесс усвоения мнения значимых людей для человека, то есть через понимание других ребенок приходит к формированию своего социального «Я» (впервые этот процесс описал Ч. Кули). Можно сказать иначе: на социально-психологическом уровне становление социального «Я» происходит через интериоризацию культурных норм и социальных ценностей. Это процесс превращения внешних норм во внутренние правила поведения.

Личность формирует такие отношения, которых нет, и никогда не было, и в принципе не может существовать в природе, а именно – общественные. Она расширяется через совокупность общественных отношений, а, следовательно, динамический ансамбль людей, связанных взаимными узами. Поэтому личность не только существует, но и рождается, именно, как «узелок» завязывающийся в сети взаимных отношений. Личностью человек станет, когда начнёт совершенствовать социальный фактор своей деятельности, то есть ту её сторону, которая направлена на общество. Поэтому фундаментом личности выступают общественные отношения, но только такие, которые реализуются в деятельности. Осознав себя как личность, определив свое место в обществе и жизненный путь (судьбу), человек становится индивидуальностью, обретает достоинство и свободу, которые позволяют отличить его от любой другой личности, выделить ее среди прочих. Самые главные и крупные этапы формирования личности таковы. Согласно А.Н. Леонтьеву, в русле теории деятельности, личность «рождается» дважды. Первое ее «рождение» – в возрасте дошкольном, когда устанавливается иерархия мотивов, первое соотнесение непосредственных побуждений с социальными критериями – возникает возможность действовать вопреки непосредственному побуждению, соответственно мотивам социальным. Оно знаменуется установлением первых иерархических отношений мотивов, первыми подчинениями непосредственных побуждений нормам социальным. Итак, здесь зарождается то, что отражено в первом критерии личности.

Второе ее «рождение» – в возрасте подростковом и связано с осознанием мотивов своего поведения и возможностью самовоспитания. Выражается в появлении стремления и способности осознать свои мотивы и проводить активную работу по их подчинению и переподчинению. Эта способность к самосознанию, саморуководству и самовоспитанию отражена во втором критерии личности [6, с. 1].

Литература и источники

1. Формирование личности, процесс формирования личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finteoria.ru/formlichnost.html>
2. Развитие, воспитание и формирование личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://doshkolnuk.com/razvitie-vospitanie>



3. Личность: формирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/25/word/lichnost-formirovanie>
4. Формирование и развитие личности - проблема современной психологии и социологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychogood.ru/cudids-620-1.html>
5. Этапы социализации личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socialworkstud.ru/uchebnik-po-osnovam-socziologii>
6. Процесс и стадии формирования личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ref.by/refs/72/17020/1.html>

УДК 338.22

СОЛОВЬЕВА Александра Дмитриевна

СТЕЙКХОЛДЕР-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Ни одна компания, организация или предприятие не могут считать себя таковыми без собственных покупателей, поставщиков и работников, каждый из которых носит название «стейкхолдер». Данное понятие появилось относительно недавно и определяется оно как лицо или группа лиц, которые так или иначе могут влиять на развитие и деятельность компании (организации и т. п.) и являются заинтересованными сторонами [1].

Обычно стейкхолдеров классифицируют на две группы: первичных и вторичных. В первую группу входят лица, которые оказывают прямое влияние на деятельность компании. К ним относятся собственники, сотрудники, клиенты и бизнес-партнёры. Вторую же группу составляют субъекты, влияние которых является опосредованным и находится в зависимости от решений компании, то есть это местная и государственная власть, СМИ, конкуренты, инвесторы, общество в целом и т.д. Также формально «заинтересованные стороны» можно разделить на три группы: на тех, кто принимает активное участие в проектах компании и работает в них (например, спонсор, управляющий комитет, проектная команда и др.), на тех, кто будет пользоваться результатами проекта и на чьи интересы данный проект может повлиять (например, клиенты, заказчики, покупатели и др.), и на тех, кто в проекте не участвует, но может оказывать на него влияние в силу своей профессиональной деятельности (например, партнеры, кредиторы, акционеры, владельцы и др.).

Интересы каждой из данных групп различны, но могут между собой пересекаться. Субъекты групп используют разнообразные средства влияния на организацию, чтобы привлечь к себе внимание и добиться выполнения своих условий. Так владельцу важен доход компании, клиенту – качество предоставляемой услуги (товара), а сотрудникам важны условия, в которых они работают, а также увеличение заработной платы [2]. Компания же, в свою очередь, обязана отвечать требованиям всех «заинтересованных сторон». В



силу невозможности удовлетворения всех запросов одновременно, она вынуждена расставлять приоритеты между группами стейкхолдеров. Выполняется данная работа компании в лице одного человека – менеджера проекта. Он обязан взаимодействовать со всеми группами стейкхолдеров. От этого напрямую зависит успешность организации.

Задачей менеджера, помимо выявления ключевых стейкхолдеров проекта, является нахождение пути управления ими таким образом, чтобы их влияние на проект компании увеличивалось в положительную сторону и уменьшалось в отрицательную. То есть он должен выстроить план управления стейкхолдерами так, чтобы проект стал успешным. Для достижения данной цели первым делом нужно идентифицировать и изучить всех субъектов, которые могут повлиять на проект и являются заинтересованными в нём. Важно определить какие интересы преследует каждый из субъектов и каким образом он оказывает влияние на проект.

Следующим шагом после анализа стейкхолдеров будет определение состояния, в котором находится проект. Всего насчитывают шесть таких состояний («признаны», «представлены», «вовлечены», «в согласии», «удовлетворены внедрением», «удовлетворены использованием») и определяются они по степени удовлетворённости и вовлечения заинтересованных сторон.

Третий шаг предполагает разработку концепции непосредственного воздействия на стейкхолдеров и управления ими. Для этого компании используют два основных метода определения отношений с «заинтересованными сторонами» [3]. Первый метод предполагает установление партнёрских отношений со стейкхолдерами. Он направлен на совместное создание новых ценностных ориентиров с каждой из сторон, что в дальнейшем обеспечит длительные партнёрские отношения. Данный метод широко используется в современной практике. Второй метод заключается в создании средств и условий, при которых компания будет готова к непредсказуемому влиянию со стороны «заинтересованного лица», сможет прогнозировать и стабилизировать дальнейшие его действия. В качестве стабилизирующих приёмов могут служить маркетинговые исследования, усилия по обеспечению согласительных процедур, реклама и связи с общественностью. Оба метода являются достаточно распространёнными, оказывают значительное действие на создание позитивного информационного фона и должны применяться в соответствующих им ситуациях. Однако, на современном этапе акценты в управлении стейкхолдерами ставятся не на обеспечении защиты от их неожиданного влияния, а на том, что они должны восприниматься практически как члены самой организации. Причем, чем больше они приближены к системе компании, тем лучше.

Названные методы по-разному работают по отношению к той или иной группе заинтересованных сторон. Например, важные группы покупателей могут привлекаться компанией для разработки новой продукции, но заведомо



их представители подвергаются доскональному анализу и изучению. С покупателем обязательно должны быть налажены партнёрские отношения, а его мнения учтены.

Такая группа стейкхолдеров как конкуренты не обязательно предполагает враждебные отношения с компанией, а наоборот, – сейчас актуально объединение усилий сторон в период угрозы появления новейшей продукции, которая может составить конкуренцию обеим компаниям. Конкуренты могут создавать альянсы для противодействия фирмам этой же отрасли. Само наличие конкуренции предполагает появление мотивации у компаний к созданию чего-то инновационного, особенного, заставляет их менять собственные стратегии по ведению бизнеса на более эффективные, в целом, является движущей силой любой организации.

Вышеперечисленные методы нашли своё применение и в сфере отношений поставщиков с компаниями. На сегодняшний день между ними партнерские отношения складываются таким образом, что поставщики практически участвуют в принятии решений компании и разработке её стратегических задач. То есть поставщики активно участвуют в жизни организации, они максимально вовлечены в её деятельность. Это безусловно позитивно отражается на делах фирмы.

Между правительственными органами и компаниями методы определяют отношения, основой которых является наличие общей цели, например, обеспечение благоприятных условий для развития инфраструктуры или проведения импортозамещения. Такое взаимодействие выгодно как бизнес-структурам, так и самой власти, ведь существуют глобальные проекты, реализация которых без бизнеса просто невозможна.

Под взаимодействием местной власти и бизнеса также подразумевается взаимовыгодное партнёрство: муниципальный орган заинтересован в легальной деятельности компании и предоставлении ею помощи социальным учреждениям: больницам, школам и т. д., а компания, в свою очередь, получает за выполнение условий ряд преимуществ в форме льгот, снижения налогов, скидок с таможенных пошлин и т.п.

Как уже говорилось ранее, не только компании способны управлять «заинтересованными лицами» в своих целях, но и сами стейкхолдеры могут оказывать значительное влияние на деятельность и развитие компании исходя из своих интересов. Существуют два способа влияния стейкхолдеров на организацию. Первый способ называется стратегией контроля ресурсов и заключается он в том, что субъект добивается возможности решать, получит компания ресурсы или нет. В данной ситуации стейкхолдер может прекратить обеспечение организации ресурсами, если та, в свою очередь, не начнёт отвечать его интересам или не выполнит заявленные требования. Примером может послужить объявление забастовки работниками предприятия.

Второй способ носит название стратегии использования ресурсов. Согласно ему субъект влияния определяет, сможет ли компания использовать



ресурсы по назначению. Каким образом будут распределяться ресурсы предприятия стейкхолдер решает сам. В этом и заключается его влияние на поведение фирмы. Эта стратегия имеет место быть на том предприятии, где властные полномочия между самим предприятием и «заинтересованными в нём сторонами» распределены относительно равномерно, соответственно полномочия на решение использования ресурсов также распределяются равномерно.

Данные способы составляют общую концепцию ресурсной зависимости, которая определяет выбор стратегии влияния на предприятии. Если компания будет соблюдать требования стейкхолдеров и отвечать их интересам, то значит она выбрала путь высокой взаимозависимости [4]. В противоположной ситуации ответственности такая компания перед стейкхолдерами не несёт, что толкнёт их на использование непрямых стратегий влияния, таких как обращение к союзникам организации, от которых она зависит.

Каких бы усилий компания не прикладывала для усовершенствования своего проекта, каких бы партнёров и союзников она не привлекала для его организации, всегда найдутся стейкхолдеры, интересам которых данный проект не соответствует. Именно руководство компании является объектом влияния стейкхолдеров, а значит их отношение к проекту будет определяться субъективным отношением лично к управленческому персоналу.

Таким образом, стейкхолдеры составляют своеобразную, взаимозависимую систему и вполне легко могут как придать динамики деятельности организации, так и наоборот, притормозить её. Поэтому во избежание неожиданного и неблагоприятного влияния «заинтересованных сторон», нужно заранее проработать план воздействия на них, позаботиться о том, чтобы предлагаемый проект был воспринят позитивно.

Литература и источники

1. Стейкхолдеры и их интересы по отношению к компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belerp.com/modules.php>
2. Кто такие стейкхолдеры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iq300.ru/blog/posts/54>
3. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент. Учебник и практикум для академического бакалаврата – М.: Юрайт, 2014. – С. 375 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studme.org/100507117063/menedzhment>
4. Frooman J. Stakeholder influence strategies / J. Frooman // Academy of management review. – 1999. – Vol. 24, № 2. – P. 191-205.



СЕКЦИЯ 3

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

УДК 159.9:65

АНДРЕЕВА Ирина Анатольевна

БАЗИСНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В статье обосновывается важность использования комплексного подхода в подготовке руководителей к качественному управлению персоналом в современных условиях. Акцентируется внимание на характеристике понятия «качественное управление персоналом». Обозначены проблемы, связанные с психологической готовностью управленческого персонала к качественному управлению.

Ключевые слова: качественное управление, целевой комплексный подход, готовность руководящего персонала к качественному управлению.

The article explains the importance of using an integrated approach in leadership training for quality personnel management in modern conditions. The attention is focused on the characteristics of the concept «quality management». The problems associated with psychological readiness of management personnel for quality management have been denoted.

Keywords: quality management, complex target approach, readiness of management personnel for quality management

В течение последних пятидесяти лет широкое распространение во всем мире получила методика программно-целевого управления самыми разнообразными социально-экономическими объектами и процессами.

В основе программно-целевого управления методология, базирующаяся на системном, комплексном подходе к управлению социально-экономическими объектами и процессами, использует различные инструменты управленческого воздействия. Независимо от способов и инструментов реализации программно-целевого управления все они призваны обеспечивать интеграцию целенаправленных действий регионов, отраслей, ведомств, организаций и предприятий различных форм собственности в решении хозяйственных проблем.

Проведенные экономистами исследования, относительно эффективности использования комплексных целевых программ в развитии предприятия, было установлено, что среди факторов, которые приводили к неудачному воплощению таких программ стали:

- отсутствие заинтересованности со стороны персонала в поддержке руководства,
- искажение концепции,
- отсутствие мотивации работников,



– непонимание определенных целей компании [2].

Итак, основными причинами успешной реализации любой целевой программы выступает:

- высокий уровень психологической готовности руководства и сотрудников организации к изменениям,
- соответствующий уровень преданности персонала,
- характер организационного поведения персонала.

Именно поэтому, мы считаем, что использование комплексного целевого подхода в подготовке руководителей к качественному управлению персоналом будет наиболее эффективным.

Само понятие «целевая комплексная программа» в литературе определяется как социальный акт, оформленный в виде директивного документа. Содержание которого – это намеченный к плановому осуществлению, объединенный единством цели и ограниченный определенными сроками исполнения комплекс взаимосвязанных задач и мероприятий с указанием используемых ресурсов и источников их получения [4; 5; 15; 16; 17].

Комплексная целевая программа подготовки управленческого персонала к качественному управлению предполагает глубокий предварительный анализ научной литературы, сбора информации, соответствующего опыта и компетенции со стороны ее разработчика.

Следует признать, что по своему содержанию и характеру целевые комплексные программы близки к планам. Однако между ними есть различия. План принимается в рамках той или иной отрасли, а иногда народнохозяйственного комплекса в целом. Целевая же комплексная программа носит межотраслевой или межтерриториальный характер. План и программа различаются еще и по задействованным в них ресурсам. Целевая комплексная программа формируется в зависимости от аспектов решаемой проблемы. Наконец, если план соответствует по срокам установленным отчетным периодам, то указанный вид программ может с ними и не совпадать [4; 7].

Необходимость введения целевых комплексных программ по формированию готовности управленческого персонала к качественному управлению обусловлено тем, что наша страна все еще находится в переходных условиях.

В сфере новых научных тенденций в современной психологии управления отмечается смена управленческих парадигм. Особую актуальность приобретают такие понятия как «качественное управление» и «стратегическое управление». Иногда, эти два понятия могут рассматриваться как синонимичные [7; 8; 9; 11; 13].

При реализации четких производственных задач стратегическое управление может стать неотъемлемой частью качественного управления. Оба эти понятия являются необходимым условием успешной и эффективной деятельности предприятия в жестких условиях современной конкурентной



рыночной борьбы. Качество управления персоналом в любой организации, в конечном счете, направлено на обеспечение успешного функционирования организации во внешней для нее среде.

Качество управления очень важный аспект в эффективной деятельности современных предприятий любого профиля.

В научной литературе понятие «качество управления» рассматривается как совокупность свойств, определяющих возможность создания надлежащих условий для эффективного функционирования, развития и обеспечения конкурентоспособности предприятия. Это достигается путем выбора, интегрирования и комбинирования средств воздействия на определенные факторы внутренней и внешней среды [2; 15; 16].

Бесспорным является тот факт, что именно от управленческого персонала организации зависит качество управления. От руководителя предприятия, его стиля управления и индивидуально-психологических особенностей, характера принятия управленческих решений и его управленческой команды зависит судьба как всего предприятия так и каждого конкретного сотрудника. Особенно важным, на наш взгляд, является развитие у управленческого персонала общих способностей, а особенно способности к стратегическому управлению.

Литература и источники

1. Баклицький І.О. Психологія праці. Посібник / І.О. Баклицький. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. – 512 с.
2. Васюк В.В. Управление целевыми программами в системе производственно-хозяйственной деятельности промышленных предприятий: кан. дис. на соискание н. степени к. эконом. н., специальность 08.00.05. / В.В. Васюк – С-Пб, 2004. – 156 с.
3. Винокуров В., Винокуров А. Качество управления как фактор укрепления рыночных позиций предприятия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://quality.eur.ru/MATERIALY11/qm-f.htm>
4. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: теория и практика: учебное пособие для вузов / А.Т. Зуб. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 415 с.
5. Катькало В.С. Исходные концепции стратегического управления и их современная оценка // В.С. Катькало. – Российский журнал менеджмента. – № 1. – 2003. – С. 7-30.
6. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях; пер. с англ. / Дж. Коул. – М.: Вершина, 2004. – 352 с.
7. Курицын А.Н. Российская модель управления персоналом: проблемы и перспективы / А.Н. Курицын. – М.: НОРМА, 1998. – 236 с.
8. Малхазов О.Р. Психологія праці [навчальний посібник]. / О.Р. Малхазов – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
9. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Изд-во «Дело», 1997. – 704 с.
10. Попов С.А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4 / С.А. Попов. – М.: «ИНФРА-М», 1999. – 344 с.



11. Портер М. Конкуренция / М. Портер. – М.: Вильямс, 2010. – 608 с.
12. Русинов Ф.М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений / Ф.М. Русинов, Л.Ф. Никулин, Л.В. Фаткин. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 205 с.
13. Современное управление. Энциклопедический справочник. Т 1. – М.: «Издательство», 1997. – 584 с.
14. Управление персоналом: энциклопедический словарь: Т. 8. / [под ред. А.Я. Кибанова]. – М.: ИНФРА, 1998. – 453 с.
15. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации; [пер. с англ.] / Д. Ульрих. – М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2007. – 304 с.
16. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебное пособие / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Эксмо, 2005. – 544 с.
17. Шалахин И.В. Целевые комплексные программы в системе управленческих решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z142_page_22.html

УДК 316.6;159.9

ГАВРИЛОВА Елена Васильевна

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

В статье рассматривается взаимосвязь компонентов коммуникативной компетентности и способов эмоциональной саморегуляции. В качестве компонентов коммуникативной компетентности были выделены – эмоциональный интеллект и эмпатия. В рамках эмоциональной саморегуляции изучались способы совладающего поведения. Анализ результатов исследования показал: чем выше уровень эмпатии и эмоционального интеллекта у будущих менеджеров, тем чаще они выбирают конструктивные способы поведения в стрессовых ситуациях.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность, эмоциональный интеллект, эмпатия, способы совладающего поведения, эмоциональная саморегуляция.

The article discusses the relationship of the components of communicative competence and methods of emotional self-regulation. Emotional intelligence and empathy have been allocated as the components of communicative competence. The ways of coping styles have been explored as a part of emotional self-control. Analysis of the results of the study showed that the higher the level of empathy and emotional intelligence the higher the level of empathy and emotional intelligence at the future managers, the more often they choose the constructive ways of behavior in stressful situations.

Keywords: communicative competence, emotional intelligence, empathy, ways of coping behavior, emotional self-regulation.



Общение пронизывает фактически все сферы человеческой жизни. Особенно важным оно является в профессиональном становлении специалиста. В современном обществе коммуникативная компетентность человека выступает как фактор успешности взаимодействия с другими людьми. Коммуникативная компетентность в той или иной степени присуща всем без исключения людям и у многих из них формируется стихийно. Коммуникативная компетентность человека преимущественно складывается на основе опыта общения между людьми, формируется непосредственно в условиях взаимодействия. Сложности в установлении контактов между людьми ведут к эмоциональному напряжению.

Ежедневно человек сталкивается с различными жизненными трудностями, поэтому, можно сказать, что переживание стресса стало неотъемлемой частью образа жизни современного человека. Проблемы на работе, напряженная обстановка в стране, конфликтные отношения в коллективе, ссоры с родными и близкими это и многое другое является благоприятным фактором для возникновения стресса. Выбор способа совладания со стрессом зависит от многих факторов, в том числе и от способности к пониманию своих и чужих эмоций, а также управлению ими. Выбор копинга обусловлен как личностными особенностями, так и ситуационными факторами. Учитывая, что компоненты коммуникативной компетентности являются важными ресурсами преодоления стресса, изучение данной проблемы является весьма актуальным.

Изучением коммуникативной компетентности и ее компонентов занимались отечественные и зарубежные авторы. Среди них Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, В.В. Бойко, В.И. Жуков, В.Н. Куницына, В.А. Лабунская, Д.В. Люсин, А.В. Петровский, К. Роджерс, Э. Титченер и др.

Понятие «коммуникативная компетентность» впервые было использовано А.А. Бодалевым и трактовалось, как способность устанавливать и поддерживать эффективные контакты с другими людьми при наличии внутренних ресурсов (знаний и умений) [1].

Комплексное исследование коммуникативной компетентности встречается в работах И.Н. Зотовой. По ее мнению коммуникативная компетентность представляет собой комплексное образование, состоящее из трех компонентов: эмоционально-мотивационного, когнитивного и поведенческого. Эмоционально-мотивационный компонент образуют потребности в позитивных контактах, мотивы развития компетентности, смысловые установки «быть успешным» партнером взаимодействия, а также ценности общения и цели. В когнитивный компонент входят знания из области взаимоотношений людей и специальные психологические знания, полученные в процессе обучения, а также смыслы, образ другого как партнера взаимодействия, социально-перцептивные способности, личностные характеристики, образующие коммуникативный потенциал личности. На поведенческом уровне это индивидуальная система оптимальных моделей



межличностного взаимодействия, а также субъективного контроля коммуникативного поведения [2].

Исследуя коммуникативную компетентность, В.А. Лабунская выделяет в ней три составляющие: 1) точность или правильность восприятия других людей; 2) развитость невербальных средств общения; 3) владение устной и письменной речью [3].

Важной составляющей коммуникативной компетентности является эмоциональный интеллект. Впервые термин «эмоциональный интеллект» в психологию ввели Д. Мэйер и П. Сэловей. Они определили эмоциональный интеллект как способность воспринимать и выражать эмоции, ассимилировать эмоции и мысли, понимать и объяснять эмоции, регулировать собственные эмоции и эмоции других. Современные представления об эмоциональном интеллекте раскрываются в работах И.Н. Андреевой, Д.В. Люсина, А.А. Панкратовой [4; 5; 6].

Одним из компонентов коммуникативной компетентности является эмпатия. К.Р. Роджерс определил эмпатию как способность понимать и проникать в мир другого человека, а также передать ему это понимание. В отечественной психологии первые фундаментальные исследования эмпатии были проведены Т.П. Гавриловой. Автор рассматривает эмпатию как специфическую способность человека эмоционально отзываться на переживания другого, будь то человек или животное. Эмпатия как механизм формирования межличностных отношений способствует их развитию, позволяет оказывать поддержку партнеру не только в обычных, но и в трудных, экстремальных условиях, когда он особенно в ней нуждается [7].

Исследованием саморегуляции и способов совладающего поведения занимались такие отечественные и зарубежные психологи как К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, Л.П. Гримак, Б.В. Зейгарник, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, Т.В. Корнилова, Т.Л. Крюкова, Е.Р. Исаева, Р. Лазарус, А. Маслоу, К. Изард, С. Фолкман и др. [8; 9; 10; 11].

Б.В. Зейгарник рассматривает саморегуляцию как сознательный процесс, который направлен на управление своим поведением. Эмоциональная саморегуляция является одним из самых важных компонентов функционирования человека. Эмоциональную саморегуляцию определяют как способность или умение контролировать собственные эмоции социально приемлемыми способами. Одним из средств саморегуляции является копинг или совладающее поведение.

Р. Лазарус определяет копинг как сумму когнитивных и поведенческих усилий, затрачиваемых индивидом для ослабления влияния стресса. Он выделил конструктивные и деструктивные копинг-стратегии. К конструктивным Р. Лазарус относил копинг-стратегии, ориентированные на проблему, к деструктивным – ориентированные на эмоции.

В отечественной психологии совладающее поведение (копинг) рассматривается как осознанное рациональное поведение, направленное на устранение стрессовой ситуации. Оно зависит по крайней мере от двух



факторов – личности субъекта и реальной ситуации и может проявляться на поведенческом, эмоциональном и познавательном уровнях функционирования личности. Основные функции совладения – обеспечение и поддержание внешнего и внутреннего благополучия человека. Для этого необходимо осознание ситуации и способов эффективного совладения с ней, а также умение вовремя применить их в поведении.

Копинг направлен на устранение ситуации психологической угрозы, то есть поддержание баланса между требованиями среды и ресурсами, удовлетворяющими этим условиям. Р.М. Грановская и И.М. Нильская отмечает, что понятие «копинга» по своему содержанию близко к понятию психологической защиты, и основным отличием защитных механизмов от копинг-стратегий является неосознанное включение первых и сознательное использование вторых. Преодолевающее поведение характеризуется осознанной конструктивной активностью личности, включающее в себя произвольный выбор; цель такого поведения – пережить события, не уклоняясь от неприятностей. Психологическая же защита подразумевает отказ от решения проблемы и связанные с этим конкретные неосознаваемые действия ради сохранения комфортного состояния.

Копинг-поведение возникает, когда человек попадает в кризисную ситуацию. Любая кризисная ситуация предполагает наличие некоего объективного обстоятельства и определенного отношения к нему человека в зависимости от степени его значимости, которая сопровождается эмоционально-поведенческими реакциями различного характера и степени интенсивности. Условием копинга является стресс – состояние человека, неспецифическая реакция на физиологическом, психологическом и поведенческом уровнях, возникающая в ответ на неблагоприятные воздействия. Следовательно, совладение представляет собой индивидуальный способ взаимодействия с ситуацией в соответствии с ее собственной логикой, значимостью в жизни человека и его психологическими возможностями. Копинг является переменной, зависящей от трех факторов – личности субъекта, реальной ситуации и условий социальной поддержки.

Психологическая значимость копинга заключается в том, чтобы эффективнее адаптировать человека к требованиям ситуации, позволяя ему овладеть ею, ослабить или смягчить эти требования, постараться избежать или привыкнуть к ним и, таким образом, погасить стрессовое действие ситуации. Копинг-поведение имеет две функции: фокусирование на проблеме, на разрушении стрессовой связи личности и среды и фокусирование на эмоциях, направленных на управление эмоциональным дистрессом.

Таким образом, главная задача копинга – обеспечение и поддержание благополучия человека, физического и психического здоровья и удовлетворенности социальными отношениями.

Существует несколько подходов к определению стратегий совладения. И.М. Никольская и Р.М. Грановская предлагают дифференцировать стратегии совладения на три группы: поведенческие, эмоциональные, познавательные.



Первый тип подразумевает разнообразные поведенческие стратегии снятия очага напряженности, обусловленного внешними и внутренними факторами. Ко второму относится эмоциональная разрядка с целью снятия очага напряжения или поиска социальной поддержки. Третий включает в себя стратегии, позволяющие нейтрализовать напряженность стресса через изменение субъективной оценки ситуации и соответствующее изменение уровня контроля.

Л.И. Анциферова, основываясь на качественной конструктивности, выделяет следующие стратегии.

Преобразующие стратегии совладения. Приняв решение о возможности позитивного изменения ситуации, субъект начинает формировать ее как проблему: он определяет конечную и промежуточные цели, намечает план решения, определяет способы достижения цели, иногда прибегает к «когнитивной репетиции». Конструктивно преобразующая стратегия жизни необязательно предполагает использование практических действий, их могут заменить вербальные формы реагирования. В случае когда ресурсы и резервы оказываются почти исчерпанными, происходит перестройка содержательно-смысловой и энергетическо-динамической сферы сознания. Человек пытается сформировать новую систему психической саморегуляции. Среди преобразующих стратегий выделяют следующие: «сравнение, идущее вниз», когда человек сравнивает себя с людьми, находящимися в еще более незавидном положении, «идущее вверх сравнение», когда человек вспоминает о своих успехах в других областях, «антиципирующее совладание» и «предвосхищение печали», позволяющее людям психологически подготовиться к возможным нелегким испытаниям.

Приемы приспособления. К данному виду приемов относится позитивное истолкование, когда в неприятных и морально тяжелых переживаниях люди пытаются найти позитивные стороны. К числу приспособительных приемов принадлежит и ролевое поведение, когда человек принимает на себя определенную роль и ведет себя в соответствии с ней. Поскольку человек не идентифицирует себя с этой ролью, все допускаемые промахи он относит не к себе, а к выбранному персонажу. Указанная техника позволяет конструктивно справляться с тягостными переживаниями, когда их основой становятся личностные свойства самого человека. Распространенной формой приспособительного поведения часто является идентификация личности с людьми более удачливыми, с мощными организациями и объединениями.

Вспомогательные приемы самосохранения в ситуациях трудностей и несчастий. К таким приемам относятся техники борьбы с эмоциональными нарушениями, вызванные неустранимыми с точки зрения субъекта негативными событиями. Например, уход или бегство в трудной ситуации, который может осуществляться не только в практической, но и в чисто психологической форме. Субъекты ухода – это индивиды, пережившие много разочарований и неудач. Будучи достаточно способными, они отказываются от повышения по службе и заманчивых предложений. Избегание всех



сомнительных ситуаций становится их личностной особенностью. Необходимо отметить, что в некоторых случаях уход может быть оправданной и конструктивной стратегией жизни, Однако бывают случаи, когда человек не может ни практически преобразовать проблему, ни уйти от источника опасности и страданий. В подобных случаях индивид прибегает к стратегиям, фокусирующимся на эмоциях, – стратегиям психологической борьбы со своими негативными эмоциями и болезненными ощущениями.

Эти приемы неконструктивны в том смысле, что не устраняют проблемы, но все же они адаптивны, поскольку облегчают психологическое состояние. Неконструктивными стратегиями поведения также являются различные способы психологической защиты вплоть до вытеснения проблемы из сознания, импульсивное поведение, эмоциональные срывы, экстравагантные поступки, агрессивные реакции, не объяснимые объективными причинами.

К распространенным приемам самосохранения относится техника отрицания – отказ принять то, что случилось ошеломляющее, травмирующее событие. Отрицание позволяет субъекту перерабатывать событие малыми дозами, постепенно ассимилируемыми смысловой сферой личности.

Совладающее поведение дифференцируется с точки зрения эффективности совладания. Оценивать эффективность копинга необходимо при его завершении, то есть в том случае, если стрессовая ситуация для индивида становится незначимой как раздражитель и освобождается энергия для решения новых задач. В большинстве психологических источников критерий эффективного совладания связывается с психологическим благополучием человека, что выражается в снижении уровня тревожности, раздражительности, психосоматической симптоматики, депрессивных показателей.

Надежным критерием эффективного копинга считается также ослабление чувства уязвимости к стрессам. То есть, если состояние личности стабилизируется, изменяется отношение к проблеме, не возникает субъективное чувство неудовлетворенности и дискомфорта, стоит говорить об эффективном копинге.

Цель статьи состоит в анализе особенностей эмоциональной саморегуляции у будущих менеджеров в зависимости от их коммуникативной компетентности.

В данном исследовании рассматривается взаимосвязь компонентов коммуникативной компетентности и способов эмоциональной саморегуляции. В качестве компонентов коммуникативной компетентности были выделены – эмоциональный интеллект и эмпатия. В рамках эмоциональной саморегуляции изучались способы совладающего поведения.

Выборку составили 60 человек. Среди них 42 девушки и 18 юношей в возрасте от 19 до 26 лет. Для реализации цели нами были использованы следующие методики: «Опросник эмоционального интеллекта» Д.В. Люсина; тест В.В. Бойко «Диагностика уровня эмпатических способностей»; Опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса и С. Фолкмана; «Методика для психологической диагностики копинг-механизмов» Э. Хейма.



Анализ полученных данных по методике «Диагностики уровня эмпатических способностей» В. В.Бойко показал, что 63,3% испытуемых имеют низкий уровень эмпатии, 35% имеют средний уровень эмпатии и 1,6 – высокий. Это свидетельствует о том, что большинству будущих менеджеров сложно понять эмоциональное состояние другого человека, понять, что он чувствуют, войти в его положение, поставить себя на место другого. Можно выделить следующие тенденции в выборе каналов эмпатии, а именно: 36% испытуемых имеют высокий уровень по шкале «интуитивный канал эмпатии», что говорит о способности предвидеть поведение партнеров, опираясь на прошлый опыт, хранящийся в их подсознании. У 30% испытуемых выявлен высокий уровень по шкале «эмоциональный канал эмпатии», что свидетельствует о склонности эмоционально подстраиваться, сопереживать и соучаствовать партнеру по общению. Все это помогает понять внутренний мир другого человека, эффективно воздействовать и прогнозировать его поведение. По шкале «рациональный канал эмпатии» высокий уровень наблюдается у 15% будущих менеджеров, 43,3% имеют средний уровень и 41,6% – низкий уровень. Низкий уровень развития рационального канала эмпатии предполагает отсутствие спонтанного интереса к окружающим, а так же направленности мышления на понимание состояния другого. У 61,6% испытуемых выявлен средний уровень по шкале «проникающая способность в эмпатии». Проникающая способность в эмпатии способствует созданию доверительных, открытых отношений при общении с другими людьми.

По данным опросника «ЭМИн» Д.В. Люсина 33,3% испытуемых имеют высокий уровень эмоционального интеллекта. Это свидетельствует о понимании своих и чужих эмоций, а также о способности управлять ими. Средний уровень развития эмоционального интеллекта наблюдается у 43,3% и низкий уровень – у 23,3% испытуемых. По шкале «понимание чужих эмоций» 43,3% будущих менеджеров имеют высокие показатели, т.е. способны правильно распознавать эмоциональные состояния другого человека на основе мимики, жестов или интуиции. Высокие показатели по шкале «управление чужими эмоциями» выявлены у 33,3% испытуемых, что предполагает способность влиять на эмоции других людей, вызывать их или же снижать интенсивность эмоциональных реакций. У большого количества испытуемых низкие показатели отмечаются по шкалам «контроль экспрессии» (43%) и «управление своими эмоциями» (40%). Это говорит о том, что молодым людям сложно сдерживать эмоции, когда этого требует определенная ситуация, и контролировать во время общения их внешние проявления, т. е. мимику, жесты. В целом, можно отметить, что испытуемые в большей степени способны понимать и управлять эмоциями других людей, чем своими собственными.

Результаты, полученные по «Методике для психологической диагностики копинг-механизмов» Э. Хейма показали, что 61,6% испытуемых среди когнитивных копинг-стратегий используют адаптивные варианты поведения в сложных ситуациях, т.е. не теряют самообладания, контроля над собой, анализируют трудности и пути выхода из сложившейся ситуации.



20% испытуемых используют относительно адаптивные варианты копингов. Неадаптивный вариант копинга выявлен у 18,3% испытуемых, что предполагает отказ от преодоления трудностей, неверие в свои силы.

Адаптивные варианты поведения в эмоциональной сфере используют 50% испытуемых. Это означает, что их возмущают возникающие трудности, но при этом существует уверенность в том, что выход есть в любой, даже самой сложной, ситуации. 25% будущих менеджеров используют неадаптивный вариант копинга, что предполагает подавление собственных эмоций, переживание чувства безнадежности в трудной ситуации. Относительно адаптивные варианты поведения выявлены у 25% испытуемых, что означает стремление переложить ответственность за решение проблемы на других людей.

В поведенческой сфере 46,6% будущих менеджеров используют адаптивные варианты поведения в сложных ситуациях, т.е. они обращаются за помощью или за советом к ближайшему окружению, готовы сотрудничать с другими людьми для выхода из сложной ситуации. Относительно адаптивные варианты поведения в стрессовых ситуациях используют 31,6% испытуемых, что определяет временный уход от проблемы, например, в любимое дело, путешествия. У 21,6% испытуемых выявлен неадаптивный вариант поведения, что предполагает отказ от решения проблемы, уединение, изоляцию, избегание мыслей о неприятностях.

48,3% испытуемых в качестве способа совладающего поведения чаще используют такую стратегию как «поиск социальной поддержки» т.е. разрешение проблемы происходит благодаря взаимодействию с другими людьми, ожидание от них поддержки, совета, сочувствия, какой-то конкретной помощи. 46,6% испытуемых имеют высокий уровень по шкале «планирование решения проблемы», что говорит о возможности целенаправленно разрешать проблемные ситуации, объективно оценивая свои возможности и ресурсы. Понимание собственной роли в возникновении трудностей и принятие ответственности за решение сложившейся ситуации отмечается у 45% будущих менеджеров. 38,3% испытуемых способны контролировать собственное поведение.

Для выявления значимых взаимосвязей между коммуникативной компетентностью и эмоциональной саморегуляцией был проведен корреляционный анализ Пирсона.

Корреляционный анализ между показателями методики «Диагностика уровня эмпатических способностей», с одной стороны, и «Способов совладающего поведения», «Методики для психологической диагностики копинг-механизмов», с другой стороны, выявил следующие взаимосвязи:

Чем выше уровень эмпатии, тем чаще испытуемые в стрессовой ситуации выбирают копинг положительной переоценки ($r=0,3382$; $p=0,008$). Это значит, что молодые люди способны увидеть положительные моменты даже в самой тяжелой ситуации.



Отрицательная взаимосвязь наблюдается между интуитивным каналом эмпатии и копингом поиска социальной поддержки ($r=-0,2886$; $p=0,025$). Это говорит о том, что чем выше у человека уровень интуитивного канала эмпатии, тем реже он решает проблему, обращаясь за помощью к другим людям.

Корреляционный анализ показал положительные связи между идентификацией в эмпатии и копингом принятия ответственности ($r=0,2675$; $p=0,039$), т. е. чем лучше человек способен понять другого на основе сопереживания, тем чаще он берет на себя ответственность за возникновение проблемы. Возможно, умение посмотреть на ситуацию глазами другого человека помогает определить свою роль в возникших трудностях.

Положительная взаимосвязь также наблюдается между идентификацией в эмпатии и положительной переоценкой ($r=0,3398$; $p=0,008$), чем выше у человека уровень идентификации в эмпатии, тем чаще он способен увидеть в даже самой сложной проблеме положительные стороны.

Корреляционный анализ между показателями опросника «Эмоционального интеллекта», с одной стороны, и методики «Способов совладающего поведения», «Методики для психологической диагностики копинг-механизмов», с другой стороны, показал следующие взаимосвязи:

Молодые люди с высоким эмоциональным интеллектом больше склонны применять копинг «планирование решения проблемы» ($r=0,3618$; $p=0,005$). Так же, чем лучше испытуемые способны управлять своими эмоциями, тем чаще они выбирают копинг «самоконтроль», который предполагает преодоление негативных переживаний, связанных с проблемой, за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций.

Отрицательная взаимосвязь между пониманием своих эмоций и копингом бегство-избегание ($r=0,3751$; $p=0,003$) свидетельствует о том, что чем лучше человек способен осознавать свои эмоции, понимать причины их возникновения, тем реже он будет преодолевать негативные переживания, связанные с трудностями, путем отрицания проблемы, фантазирования, отвлечения от ситуации.

Подводя итог, следует отметить, что существует взаимосвязь между коммуникативной компетентностью и способами эмоциональной саморегуляции, а именно: чем выше уровень эмпатии и эмоционального интеллекта у будущих менеджеров, тем чаще они выбирают конструктивные способы поведения в стрессовых ситуациях.

Литература и источники

1. Бодалев А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 328 с.
2. Зотова И.Н. Характеристика коммуникативной компетентности / И.Н. Зотова // Известия ТРГУ. Тематический выпуск «Психология и педагогика» №13 (68). – Таганрог: 2006. – С. 225-227.
3. Лабунская В.А. Невербальное поведение (социально-перцептивный подход) / В.А. Лабунская. – Ростов н/Д: Изд-во Ростовского ун-та, 1986. – 136 с.



4. Андреева И.Н. Азбука эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева. – СПб.: БХВ – Петербург, 2012. – 288 с.
5. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – С. 29-36.
6. Панкратова А.А. Практический, социальный и эмоциональный виды интеллекта: сравнительный анализ / А.А. Панкратова // Вопросы психологии. – 2010. – №2. – С. 111-119.
7. Гаврилова Т.П. Понятие эмпатии в зарубежной психологии / Т.П. Гаврилова // Вопросы психологии. – 1975. – №2. – С. 147-157.
8. Конопкин О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5-12.
9. Крюкова Т.Л. Человек как субъект совладающего поведения // Под ред. А.Л. Журавлева, Т. Л. Крюковой, Е.А. Сергиенко. – М.: Ин-т психологии РАН, 2008. – С. 55-65.
10. Моросанова В.И. Силевая саморегуляция поведения человека / В.И. Моросанова, Е.М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – №2. – С. 118-127.
11. Останина Н.В. Подходы к классификации копинг-поведения в научной литературе / Н.В. Останина // Известия Российского гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена № 70–2. – 2008. – С. 127-131.

УДК 159.9:35

НОВИКОВА Елена Владимировна

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ УПРАВЛЕНЦА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

В статье творческое мышление рассматривается как механизм решения проблемных ситуаций управленцем. Нами была разработана и внедрена в практику программа: «Творческое мышление личности: диагностика и развитие», которая предусматривает развитие интеллектуальных стратегий (В.А. Моляко), «латерального мышления» (Э. де Боно), интуитивного компонента творчества. Программа способствовала повышению уровня развития творческого мышления студентов и в перспективе может быть внедрена в управленческую среду с целью развития творческого мышления личности управленца.

Ключевые слова: творчество, творческое мышление, интеллектуальные стратегии, латеральное мышление.

Creative thinking is seen as a mechanism for solving problem situations by a manager. We have developed and put into practice the program: «Creative thinking: diagnostics and development». This program includes tasks for developing intellectual strategies (V.A. Moliako), «lateral thinking» (E.de Bono) and intuitive



component of creativity. Our program contributes to raising the level of students' creative thinking. The program can be implemented into the management environment for the development of manager's creative thinking in future.

Keywords: creation, creativity, creative thinking, intellectual strategies, lateral thinking.

Современное общество предъявляет новые и все более сложные требования к профессиональной деятельности человека. Современный руководитель, живя в эпоху вызовов, вынуждено сталкивается с необходимостью решения множества задач новыми способами. Чтобы быть адекватным запросам быстроменяющегося мира, эффективным лидером и наставником, руководителю необходимо владеть умениями и навыками решения проблемных ситуаций, что осуществимо благодаря творческому мышлению личности.

Творческое мышление находит свою реализацию в трехмерной системе координат управления: 1) творческое мышление личности управленца; 2) творческое мышление личности подчиненного; 3) процесс принятия управленческих решений – творческий процесс.

Таким образом, заявленная нами тема исследования: «Развитие творческого мышления личности управленца в условиях современных вызовов» является актуальной.

Развитие учения о творчестве, творческом мышлении прошло долгий путь своего развития и связано с особенностями концепций различных ученых, которые обращались к изучению этой тематики.

Во второй половине XX века Ф. Бартлетт указывает на то, что важнейшей чертой творческого мышления является заполнение пробелов, то есть открытие неизвестного. Дж. Брунер впервые анализирует мышление как деятельность субъекта. Ученый исследует стратегии при решении мыслительных задач, под которыми он понимал некоторые правила использования информации, применяемые для достижения определенной цели. По его мнению, о стратегии можно говорить на основании того, какую информацию использует человек, какие гипотезы выдвигает, как он их меняет в определенных ситуациях. Важным шагом в исследовании творческого мышления было разделение в 60-е годы XX века Дж. Гилфордом мышления на дивергентное и конвергентное и дальнейшая разработка его теории П. Торренсом. Дж. Гилфорд считал дивергентное мышление, направленное на поиск новых вариантов решения задач и предусматривающее множественность вариантов ответов, основой креативности. Дж. Гилфордом и П. Торренсом впервые были выделены основные параметры творческого мышления: беглость, гибкость, оригинальность, разработанность. По мнению С. Медника, в творческом процессе присутствует не только дивергентная, но и конвергентная составляющая. Суть творчества, согласно учёному, заключается в способности преодолевать стереотипы на конечном этапе мыслительного синтеза, в широте поля ассоциаций.



Отечественная психология творчества развивалась неотрывно от зарубежной психологической науки, но она имеет свои уникальные особенности. Так, отечественная психология творчества начинает развиваться с конца XIX как ответвление теории языкознания, истории литературы и искусства (А.И. Белецкий, Б.Л. Лезин, И.И. Лапшин, Д.Н. Овсяников-Куликовский, А.А. Потенбя и др.). Начиная с середины XX века, весомый вклад в развитие исследования творчества, творческого мышления сделали А.В. Брушлинский, Г.С. Костюк, В.Т. Кудрявцев, А.Н. Леонтьев, А.М. Матюшкин, В.Н. Пушкин, Я.А. Пономарев, С.Л. Рубинштейн, О.К. Тихомиров и другие ученые.

Большинство отечественных учёных (А.В. Брушлинский, А.М. Матюшкин, Г.С. Костюк и др.) рассматривают мыслительный процесс как продуктивный; процесс, который всегда открывает или прогнозирует что-то существенно новое. Этот продуктивный процесс может быть определен в элементарных случаях как процесс самообучения, а на высших этапах – как творческий процесс. Учёными были выделены следующие механизмы творческого мышления: «анализ через синтез» (А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн), эвристические приемы и методы (Ю.Н. Кулюткин, В.Н. Пушкин, Г.С. Сухобская, О.К. Тихомиров), переплетение логического и интуитивного уровней (Я.А. Пономарев) [6, с. 7].

Так, в своей теоретической концепции творчества, классик отечественной психологии Я.А. Пономарев основополагающее значение отдавал соотношению логического и интуитивного компонентов творчества. Учёный разработал структурно-уровневую модель психологического механизма творчества. Психологический механизм творчества Я.А. Пономарев изобразил в виде двух проникающих одна в другую сфер. Внешние границы этих сфер представлены как абстрактные пределы (асимптоты) мышления. Снизу таким пределом оказывается интуитивное мышление (за ним простирается сфера строго интуитивного мышления). Сверху – логическое мышление (за ним простирается сфера строго логического мышления). На стыке логического и интуитивного учёный выделяет область возникновения творческого мышления [7, с. 8].

Современный учёный В.А. Моляко под творчеством понимает процесс создания субъективно нового. Важным вкладом В.А. Моляко является то, что он описал интеллектуальные стратегии, которые использует личность при решении проблемных ситуаций. Под стратегией учёный понимает субъективную программу решения новой задачи, которая отражает главную тенденцию в интеллектуальной поисковой деятельности личности. Он выделяет пять основных стратегических форм интеллектуальной деятельности: стратегия аналогизирования (поиск аналогий), стратегия комбинирования (комбинирование элементов), стратегия реконструирования (реконструкция, внесения новых элементов, созданием новых функций), универсальная стратегия (почти гармоничное использование вышеупомянутых стратегий),



стратегия случайных подстановок (хаотичный, нецеленаправленный поиск, действия «вслепую», без плана, четких гипотез) [6].

Эдвард де Боно рассматривает творческое мышление в широком понимании, как процесс работы с информацией (как операционное умение), который возникает в проблемной ситуации, непосредственно связанный с восприятием человеком окружающей действительности, с его вниманием, опирается на работу памяти, воображения, знания (сознательные и неосознанные), связанный с личностными характеристиками, с «Эго» человека, эмоциональной сферой, мотивацией к творчеству. Э. де Боно вводит понятие «латеральное мышление», под которым понимает специфический процесс обработки информации, направленный на изменение существующей стереотипной модели восприятия окружающей действительности, создание новых альтернативных подходов к решению определенной проблемы. Ключевыми сторонами латерального мышления является пересмотр информации, которая существует, и сознательный поиск альтернатив. Целью – генерация новых идей и отход от старых фиксированных стереотипов; внесение изменений в анализ решения задачи и подходы к решению проблемы. Латеральное мышление предусматривает сознательное изменение восприятия проблемы при ее решении [1, с. 9].

Латеральное мышление не заменяет логического, а лишь дополняет его. Оно предшествует стадии рационализации и обоснования идеи. Латеральное мышление необходимо для перестройки перцептивной модели, которая является отображением нашей оценки ситуации. И уже потом логическое мышление берется за измененную перцептивную модель и развивает ее. Когда решение проблемы уже найдено с помощью латерального мышления, следует перейти к его рационализации, логической проверке. Логическое мышление развивает идеи, которые появились благодаря латеральному.

Латеральное мышление тесно связано с творческим мышлением, имеет много общего с ним. Однако Э. де Боно не отождествляет творческое мышление и латеральное, он указывает на существующие различия между ними. Творческое мышление, согласно учёному, связано с целым набором понятий, таких как артистизм, талант, эмоциональная чувствительность, вдохновение и т.д. В большинстве случаев творческое мышление для своего проявления нуждается в таланте, тогда когда латеральное мышление доступно каждому, кто стремится получить новые идеи. Творческое мышление охватывает более широкую область. Для творческого мышления важен результат, его новизна и оригинальность, тогда, как для латерального мышления имеет значение процесс работы с имеющейся информацией, эффективность результата. В одних случаях результаты латерального мышления представляют собой гениальные творения, в других – лишь новый взгляд на вещи. В отличие от латерального мышления, творческое мышление очень легко останавливается на полдороги – на стадии хаоса. Часто творческое мышление стремится лишь к оригинальности, гротеску, эксцентричности и этого бывает достаточно. Цель же латерального мышления заключается в



нахождении в хаосе плодотворной новой идеи. Новая идея, при латеральном мышлении, должна быть логически обоснована на конечном этапе работы, идея должна быть действующая, эффективная.

Латеральное мышление не является просто еще одним термином дивергентного мышления. Э. де Боно подчеркивает, что дивергентное мышление является лишь одним из аспектов латерального мышления. Дивергентное мышление предполагает множество возможных вариантов решения задачи/проблемы, как и латеральное, но нахождение множества вариантов решения задачи является всего лишь одним из аспектов латерального мышления. Латеральное мышление включает в себя аспекты, которые являются абсолютно логическими (соответствуют логике); оно может быть даже конвергентным по своей сущности [1, с. 9].

Исходя из того, что развитие творческого мышления является сознательной, целенаправленной, активной, последовательной деятельностью, мы разработали программу: «Творческое мышление: диагностика и развитие». Программа основана на концепциях Я.А. Пономарева, В.А. Моляко и Э. де Боно и предусматривает развитие интеллектуальных стратегий (В.А. Моляко), «латерального мышления» (Э. де Боно) личности, а также интуитивного компонента творческой деятельности.

Развитие интеллектуальных стратегий осуществлялось посредством работы над упражнениями. Приведем примеры упражнений.

Задания на развитие стратегии «комбинирование»: «Составление предложения» и «Составление композиции».

«Составление предложения». Инструкция: «Вам будет предложено три слова. Необходимо составить как можно больше предложений, которые обязательно бы включали эти три слова (можно менять падеж и использовать в дополнение другие слова). Не пренебрегая вариантами, которые сразу же напрашиваются, желательно поискать нестандартные и в то же время очень меткие решения. На выполнение задания отводится 5 минут. Слова: «озеро», «карандаш», «медведь». Могут быть использованы и любые другие слова. Можно составить юмористический рассказик с соблюдением условия: в каждом предложении этого рассказа должны быть эти три слова.

«Составление композиции». Инструкция: «Вам будет предложено три предмета. Необходимо составить как можно больше композиций, которые обязательно бы включали эти три предмета. На выполнение задания отводится 5 минут. Фигуры: круг, квадрат, треугольник. Могут быть использованы и любые другие фигуры.

Задания на развитие стратегии «аналогизирование»: «Поиск общего» и «Поиск аналогов».

«Поиск общего». Инструкция: «Вам будет предложено два слова. Необходимо выписать как можно больше общих признаков, характерных для этих предметов. Попытайтесь найти как можно больше таких признаков. Возможно, вы увидите что-то необычное в этих предметах. На выполнение



задания отводится 5 минут. Слова: «тарелки» – «лодка». Могут быть использованы любые другие слова.

«Поиск аналогов». Инструкция: «Вам будет назван предмет. Необходимо выписать как можно больше его аналогов, т.е. других предметов, сходных с ним по существенным признакам. Не пренебрегая вариантами, которые сразу же напрашиваются, желательно поискать нестандартные и в то же время очень меткие решения. На выполнение задания отводится 5 минут. Предмет: «самолет». Могут быть использованы любые другие слова.

Задание на развитие стратегии «реконструирование»: «Способы применения предмета». Инструкция: «Вам будет назван предмет. Необходимо назвать как можно больше способов его применения, указать как можно большее число различных функций предмета. Перечислите как можно больше необычных способов использования предмета. Что из него можно сделать? Как можно использовать? Не пренебрегая вариантами, которые сразу же напрашиваются, желательно поискать нестандартные и в то же время очень меткие решения. На выполнение задания отводится 5 минут. Предмет: «очки». Могут быть использованы любые другие предметы.

Задания на развитие «универсальной» стратегии: «Необитаемый остров» и «Сказание о...».

«Необитаемый остров». Инструкция: «Представьте себе, что Вы попали на обитаемый остров. У Вас ничего нет. Кушать очень хочется. Что Вы будете использовать для ловли рыбы. На выполнение задания вам отводится 5 минут».

«Сказание о...». Инструкция: «Вам будут названы определенные слова. Вы можете с ними «поиграть» и составить рассказик. Комбинируйте, находите что-то общее, придумывайте новые функции. Отпустите свое воображение и отдайтесь полету фантазии. У вас 5 минут времени. Слова: «небо», «бегемот», «счастье», «насос», «машина», «любовь», «цветок», «шкаф», «снег», «окно». Могут быть использованы любые другие 10 слов.

Задание на развитие стратегии «случайные подстановки»: «Рассказ». Инструкция: «Вам необходимо составить рассказик, который может быть необычным, оригинальным, фантастическим. Начало рассказа такое: «Как-то один раз, когда Земля...». Можно давать и другие начала рассказов.

Развитие латерального мышления осуществлялось с помощью следующих методов (мыслительных приемов).

«ПМИ» (Плюс – Минус – Интересно). Целью «ПМИ» является поочередное нахождение положительных, отрицательных и интересных моментов при анализе и решении проблемы, принятии решения.

«РВФ» (Рассмотрение Всех Факторов). Целью данного метода является рассмотрение всех факторов, которые необходимо учитывать при определении и решении проблемы. При использовании «РВФ», составляется список всех факторов, которые необходимо учитывать при решении проблемы. Все факторы рассматриваются, анализируются, а затем делается вывод.



«ВДЛ» (Взгляд Других Людей). Используя метод «ВДЛ» необходимо определить людей, которых затрагивает возникшая проблема; стать по очереди на место всех этих людей: попытаться представить себе их взгляды, мысли; постараться посмотреть на вещи взглядом своего оппонента и понять его.

«ПиР» (Последствия и Результат). Целью «ПиР» является рассмотрение всех последствий действия или решения, с использованием временной шкалы, представляющей немедленные последствия (немедленные результаты действия), краткосрочные последствия (то, что произойдет сразу за немедленными последствиями), среднесрочные последствия (то, что произойдет, когда проблема будет уже решена) и долгосрочные последствия (то, что случится намного позже). Такие временные рамки произвольны и могут меняться в зависимости от проблемы.

«АВВ» (Альтернативы, Возможности, Выбор). Целью «АВВ» являются целенаправленные попытки создания альтернатив при решении проблем. Альтернативы, подчеркивает Де Боно, могут быть разного рода: альтернативы восприятия, альтернативные действия, решения, подходы, объяснения, альтернативный дизайн. «АВВ» можно выполнить на нескольких стадиях: при определении проблемы (необходимо отыскать альтернативное определение проблемы и альтернативные причины возникшей проблемы) и при решении проблемы (необходимо создать как можно больше альтернативных способов решения проблемы).

«ЦУЗ» (Цели, Устремления, Задачи). «ЦУЗ» предназначен для точного определения и выбора того, что человек хочет достичь. Используя «ЦУЗ», необходимо поставить перед собой следующие вопросы: «Какова цель моих размышлений?», «Какой результат я хочу получить в итоге?», «Чего я хочу добиться?». Всегда стоит попытаться найти альтернативные формулировки целей и задач. Одна большая цель может состоять из нескольких подцелей.

«ППВ» (Приоритеты Первостепенной Важности). Целью приема «ППВ» является выделение (расстановка) приоритетов при решении проблемы.

«Метод случайной стимуляции». Случайная стимуляция обеспечивается случайным предметом, словом, человеком, событием, журналом, демонстрацией и т.д. Случайный стимул вызывает ассоциации, которые входят в контакт с ассоциациями самой «проблемы» и позволяют прийти к ее решению, как правило, сначала интуитивному, а затем – логически объяснимому. Наиболее удобной формой метода случайной стимуляции является «случайное слово», которое может быть найдено разными способами. Например, можно задумать номер страницы в словаре и номер слова на странице (например, шестое сверху на странице 87); открыв затем словарь на 87-й странице, и, отсчитав сверху шесть строчек, найти нужное слово (первое имя существительное). На втором этапе необходимо связать случайное слово с решаемой проблемой, и найти новый подход к ее решению [2, с. 10].

Метод «Шесть шляп мышления». Основная цель методики – всесторонний анализ, усовершенствование мыслительного процесса. Это методика, предлагающая выполнять по одному мыслительному действию за



раз, и, тем самым, разграничивать мыслительные операции, выполняя в определенный отрезок времени только одну мыслительную операцию. Не пытаясь сделать всё сразу, человек образно надевает по одной шляпе. Всего имеется шесть разноцветных шляп, каждая из которых символизирует определенный тип мышления: «белая шляпа» отвечает за сбор только объективных фактов, объективной информации, «красная шляпа» – за проявление эмоций и чувств, «желтая шляпа» – за поиск позитивных сторон, преимуществ, «черная шляпа» – за поиск отрицательных сторон, недостатков, «зеленая шляпа» – за творческий поиск, генерирование новых идей, альтернативных подходов, «синяя шляпа» – за анализ всего мыслительного процесса (рефлексия мышления) и выводы [3].

Методика «Шесть медалей оценки». Цель методики – всесторонний анализ, усовершенствование процесса оценки. Каждая из шести медалей «изготовлена» из своего материала, который подобран метафорически. Цель использования «золотой медали» – фокусирование внимания на том, что важно для человека. Цель «серебряной медали» – найти ценные аспекты организации и минимализировать негативные. Цель «стальной медали» – улучшить (имеющуюся ситуацию, конструкцию и т.д.). Цель «стеклянной медали» – работа творческого мышления, новаторство, упрощение. Цель «деревянной медали» – думать о тех, кого затрагивают наши поступки, оценивать степень воздействия на окружающую нас среду: людей, природу, культуру, экономику и т.п.; выявление всех негативных факторов воздействия той или иной деятельности. Цель «медной медали» – обратить внимание на различные точки зрения, чтобы оценить различные варианты восприятия ситуации, о которой идет речь [4].

Методика «Шесть пар обуви образа действия» (шесть основных стилей поведения). Цель методики – всесторонний анализ, усовершенствование деятельности человека в проблемных ситуациях. Используя методику важно определить, какой стиль поведения является наиболее подходящим в конкретной ситуации, структурировать поведение на шесть образов действия. Цель «синих флотских форменных ботинок» – четко следовать инструкции шаг за шагом, соблюдение всех формальностей. Цель «серых кроссовок» – получить как можно больше информации не привлекая внимание, осторожно, без шума и суеты – исследование, поиск; анализ информации и ее использование. Цель «коричневых рабочих башмаков» – быть рассудительным и практичным; принимать решения исходя из того, как развивается ситуация. Цель «оранжевых резиновых сапог» – вывести ситуацию из ранга чрезвычайной, свести угрозу к минимуму. Цель «розовых тапочек» – успокоить, восстановить душевное равновесие, проявить тепло, сочувствие, заботу и оказать конкретную помощь людям. Цель «пурпурных наездничьих сапог» – выступать в роли, обусловленной положением или властными полномочиями [5].

С целью развития интуитивного компонента творческого мышления был разработан ряд упражнений. Приведем несколько примеров таких упражнений.



«Интуитивное рисование». Цель – развитие правого полушария головного мозга (образного мышления). Инструкция: «Нарисуйте левой рукой свой внутренний мир (цветок, любое насекомое, любое животное, как выглядит счастье и т.п.).»

«Я и другой человек». Инструкция: «Глядя на любого человека задать себе ряд вопросов и постараться найти на них ответ: Что волнует этого человека? Что надо сказать этому человеку, чтобы сделать его счастливым? Чему бы этот человек мог посвятить себя? Какие люди мешают жить этому человеку? С каким животным можно сравнить этого человека? Что нового может этот человек внести в мою жизнь?»

Программа развития творческого мышления была внедрена в практику.

Экспериментальное исследование проводилось на базе Института последипломного образования инженерно-педагогических работников Университета менеджмента образования (г. Донецк). В нем приняли участие 30 студентов четвертого курса, которые были разделены нами на контрольную и экспериментальную группы по принципу случайных чисел (по 15 человек в каждой группе). Занятия в экспериментальной группе проходили один раз в неделю в течение четырех академических часов.

Нами были выделены основные критерии творческого мышления: оригинальность, гибкость, беглость, разработанность. Экспериментальное исследование включало в себя три этапа. На первом и третьем этапах был проведен констатирующий срез с целью определения уровня развития творческого мышления студентов контрольной и экспериментальной групп. На втором этапе проводился формирующий эксперимент с целью развития творческого мышления студентов экспериментальной группы. В исследовании использовались следующие методы: эксперимент (констатирующий и формирующий); метод тестов (вербальный и графический тесты Е.П. Торренса в адаптации И.С. Авериной, Е.И. Щербановой); система проблемных задач на использование интеллектуальных стратегий (В.А. Моляко).

Средние показатели результатов, полученные по тесту П. Торренса, представленные в таблицах 1-4. С целью определения разницы между уровнями развития параметров творческого мышления до формирующего эксперимента и после нами был использован Т-критерий Вилкоксона.

Таблица 1.

**Анализ результатов вербального теста П.Торренса
(экспериментальная группа)**

<i>Показатели</i>	<i>Первый срез (Средние показатели)</i>	<i>Второй срез (Средние показатели)</i>	<i>Значимость различий Уровень значимости</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Беглость	42 балла	45 баллов	Тэмп (21) находится в зоне неопределенности $p < 0,025$ – 1-й уровень значимости



<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Гибкость	44 балла	50 баллов	Тэмп (8) находится в зоне значимости $p < 0,005$ – 2-й уровень значимости
Оригинальность	43 балла	47 баллов	Тэмп (19,5) находится в зоне неопределенности $p < 0,025$ – 1-й уровень значимости

Таблица 2.

**Анализ результатов вербального теста П. Торренса
(контрольная группа)**

<i>Показатели</i>	<i>Первый срез (Средние показатели)</i>	<i>Второй срез (Средние показатели)</i>	<i>Значимость различий Уровень значимости</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Беглость	41 балл	40 баллов	Тэмп (67) находится в зоне незначимости
Гибкость	42 балла	42 баллов	Тэмп (38,5) находится в зоне незначимости
Оригинальность	42 балла	43 баллов	Тэмп (30) находится в зоне неопределенности $p = 0,05$ – 1-й уровень значимости

Таблица 3.

**Анализ результатов графического теста П. Торренса
(экспериментальная группа)**

<i>Показатели</i>	<i>Первый срез (Средние показатели)</i>	<i>Второй срез (Средние показатели)</i>	<i>Значимость различий Уровень значимости</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Беглость	8 баллов	10 баллов	Тэмп (9) находится в зоне значимости $p < 0,005$ – 2-й уровень значимости



1	2	3	4
Гибкость	7 баллов	9 баллов	Тэмп (15) находится в зоне значимости $p = 0,005$ – 2-й уровень значимости
Оригинальность	42 балла	48 баллов	Тэмп (6) находится в зоне значимости $p < 0,005$ – 2-й уровень значимости
Разработанность	59 баллов	63 балла	Тэмп (3) находится в зоне значимости $p < 0,005$ – 2-й уровень значимости

Таблица 4.

Анализ результатов графического теста П. Торренса (контрольная группа)

Показатели	Первый срез (Средние показатели)	Второй срез (Средние показатели)	Значимость различий Уровень значимости
1	2	3	4
Беглость	8 баллов	8 баллов	Тэмп (25) находится в зоне неопределенности $p = 0,025$ – 1-й уровень значимости
Гибкость	7 баллов	7 баллов	Тэмп (41,5) находится в зоне незначимости
Оригинальность	41 балла	41 балла	Тэмп (48,5) находится в зоне незначимости
Разработанность	50 баллов	51 балла	Тэмп (24) находится в зоне неопределенности $p < 0,025$ – 1-й уровень значимости

Анализ полученных данных, позволяет нам говорить о том, что по показателям «беглость», «гибкость», «оригинальность», «разработанность» наблюдаются положительные изменения в экспериментальной группе. Студенты экспериментальной группы выработали мыслительные умения и навыки генерирования большего количества идей в единицу времени; они переходят от анализа одного аспекта проблемы к другому; у них увеличилась вариативность идей и появилась новизна взглядов на решение ситуаций; студенты выдвигают идеи, отличающиеся от очевидных, банальных или твердо



установленных, стереотипных, их идеи оригинальны, разнообразны; они детализируют свои идеи. В контрольной группе значимых различий в показателях творческого мышления не выявлено.

Средние показатели общего уровня творческого мышления студентов, полученные в результате анализа качества выполнения задач на развитие интеллектуальных стратегий (В.А. Моляко), представлены в таблице 5.

Таблица 5.
Результаты решения ситуационных задач по системе В.А. Моляко

Средний балл	Общий результат		Значимые различия Уровень значимости
	Первый срез	Второй срез	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Экспериментальная группа	75 баллов	79 баллов	Тэмп (11) находится в зоне значимости $p < 0,005$ – 2-й уровень значимости
Контрольная группа	58 баллов	59 баллов	Тэмп (45) находится в зоне незначимости

В экспериментальной группе уровень развития интеллектуальных стратегий (аналогизирования, комбинирования, реконструирования, универсальной стратегии, стратегии случайных подстановок) повысился. Студенты легко и быстро находят аналогии, создают новые комбинации элементов, реконструируют, вносят определенные изменения в идеи, находят новые, нестереотипные решения задач. В контрольной группе значимых различий не наблюдается.

Таким образом, разработанная нами программа «Творческое мышление: диагностика и развитие» позволила студентам экспериментальной группы выработать мыслительные умения и навыки генерирования большего количества идей в единицу времени; переходить от анализа одного аспекта проблемы к другому; увеличить вариативность идей и новизну взглядов на решение ситуации; выдвигать идеи, отличающиеся от очевидных, банальных или твердо установленных, стереотипных, продуцировать оригинальные, разнообразные идеи, детализировать уже имеющиеся. Студенты выработали умения и навыки легко и быстро находить аналогии, создавать новые комбинации элементов, реконструировать, вносить определенные изменения в идеи, находить новые варианты решения задач. Варианты решения проблемных ситуаций студентов отличаются практичностью.

Перспективу дальнейших исследований мы видим во внедрении программы «Творческое мышление: диагностика и развитие» в управленческую среду с целью развития творческого мышления личности управленца.



Литература и источники

1. Боно Э. Латеральное мышление / Э. Боно – Мн.: ООО «Попурри», 2005. – 384 с.
2. Боно Э. Учите своего ребенка мыслить. / Э. Боно – Мн.: ООО «ПОПУРРИ», 2005. – 432 с.
3. Боно Э. Шесть шляп мышления. / Э. Боно – Мн.: «Попурри», 2006. – 208 с.
4. Боно Э. Шесть медалей оценки. / Э. Боно – Мн.: «Попурри», 2006. – 160 с.
5. Боно Э. Шесть пар обуви образа действия. – Мн.: ООО «Попурри», 2003. – 208 с.
6. Моляко В.А. Психология решения школьниками творческих задач / В.А. Моляко. – К.: Рад. школа, 1983. – 94 с.
7. Пономарев Я.А. Психология творчества. / Я.А. Пономарев – М.: Наука, 1976. – 304 с.
8. Пономарев Я.А. Психика и интуиция. / Я.А. Пономарев – М.: Арис, 2010. – 292 с.
9. Bono E. Serious creativity. Using of power of Lateral Thinking to create New Ideas. / E. Bono – London: Harperbusiness, 1993. – 338 pp.
10. Bono E. Teaching Thinking. / E. Bono – London: Penguin Books. 1976. – 269 pp.

УДК 331.1

ТАРАНОВА Ольга Анатольевна

СПОСОБНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ К ПРЕДВИДЕНИЮ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПРОИЗВОДСТВА

В статье изложена проблема изучения способности руководителя к предвидению конфликтных ситуаций в коллективе и ее роль в эффективном управлении. Способность руководителя к предвидению конфликтных ситуаций в коллективе рассмотрена как познавательная способность. Проанализирована взаимосвязь стиля мышления и способности к прогнозированию руководителя. Представлены факторы, влияющие на характер и специфику управленческой деятельности.

Ключевые слова: руководитель, конфликт, эффективность работы производства, прогностические способности, мышление.

In the article the problem of studying the head's ability of conflicts foresight in the team and its role in the effective management. The head's ability of conflicts foresight in the team is viewed as a cognitive ability. The relationship of thinking style and the head's prediction ability is analyzed. The factors affecting the nature and specifics of management have been presented.

Keywords: head, conflict, production efficiency, predictive abilities, thinking.

Организация не может существовать без руководителя. Руководитель – человек, наделенный полномочиями в области принятия решений по



конкретным видам деятельности, относительной самостоятельностью в финансовой сфере, в подборе и оценке своих работников. И именно от того, насколько верно руководитель сможет оценить и спрогнозировать свое решение и будет зависеть эффективность работы его производства. Эффективность – соответствие полученного результата поставленным целям и задачам [8].

В современных сложных и тяжелых условиях труда участились проявления конфликтных ситуаций среди сотрудников на производстве. Конфликты в целом негативно влияют как на человека, так и на его удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Соответственно, одной из основных задач руководителя является предотвращение возникновения конфликтных ситуаций. Именно развитые прогностические способности помогут руководителю успешно выполнить эту функцию. В связи с этим, представляется необходимым рассмотреть способность руководителя к прогнозированию как познавательную способность, определяющую успешность деятельности по построению прогнозов и предупреждению негативных факторов, в частности конфликтов.

Конфликт – это предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в столкновении различных социальных общностей, классов, наций, государств, социальных групп, социальных общностей, социальных институтов и т.п., обусловлен противоположным или существенным различием их интересов, целей, тенденций развития [8, с. 152].

Как сказал Ч. Ликсон: «Конфликты неизбежны – они появляются при любых жизненных обстоятельствах и сопровождают нас от рождения до самой смерти... Конфликты – это норма жизни» [4, с. 6]. Поскольку, большую часть своей жизни человек занимается профессиональной деятельностью, то и конфликтные ситуации встречаются чаще именно в этой сфере, и именно здесь человек должен быть эффективным, трудоспособным.

Изучению способностей руководителя уделяется много внимания в науке. Однако развитие прогностических способностей мало изученный вопрос. За последние десятилетия в психологической науке выделилась и успешно развивается особая отрасль – психология прогнозирования. Свой вклад в развитие этой науки внесли такие ученые как А.В. Брушлинский, Б.Ф. Ломов, Л.А. Регош, Е.Н. Сурков и другие. Наряду с этим была выделена специальная прогностическая способность, определяющая успешность деятельности по прогнозированию. Эта способность представляет собой совокупность мыслительных качеств, позволяющих решать различные виды прогностических задач [6].

Если рассматривать сам процесс прогнозирования, то он учеными делится на следующие стадии:

1) эмоциональная стадия (предполагает не саму по себе эмоцию, а переживание как особое образование в виде эмоционально испытываемого понимания смыслов и ценностей);



2) когнитивная стадия (состоит в ожидании новых связей между особенностями ситуации, а также анализе поддающихся прогнозов не только объективных фактов, но и собственных действий и последствий);

3) поведенческая стадия (представлена уровнем реализации действий, и прогностические способности на этой стадии актуализируются) [2].

Способность прогнозирования может выступать и как общая, и как специальная способность. Единство родовых общечеловеческих и специальных способностей является одной из характерных черт познавательных способностей, что позволяет и прогнозирование рассматривать как одну из познавательных способностей человека. И соответственно, если руководитель организации обладает такой способностью, то это эффективно влияет на процесс управления в целом. Как говорил Дональд Трамп: «Я люблю мыслить масштабно. Я всегда так делаю. Если вы собираетесь как-нибудь мыслить, вы тоже можете делать это масштабно» [1].

Еще одним из важных факторов оценки руководителя является его стиль мышления. Стиль мышления руководителя определяет эффективность управленческой деятельности, потенциальные возможности предвосхищать события, предвидеть и объективно прогнозировать. Эффективное управление предполагает прогностическую компетентность руководителя. Проблема заключается в том, что нет целостной системы формирования и развития прогностического мышления [3].

Для понимания насколько эффективен тот или иной руководитель, нужны критерии, позволяющие такую оценку произвести. Подлинным критерием оценки деятельности руководителя служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органично соединены результаты труда и руководителя, и сотрудников.

Помимо указанных критериев, эффективность деятельности производства руководителя оценивается через определенные психологические критерии:

1. удовлетворенность членов коллектива различными аспектами членства в нем;
2. мотивация членов коллектива;
3. авторитет руководителя в коллективе;
4. самооценка коллектива своей сплоченности и успешности функционирования;
5. фактическое отсутствие конфликтных ситуаций [5].

Таким образом, способность прогнозирования, как и любая человеческая способность, имеет биологические и социальные корни, обусловлена общественно-историческими факторами и проявляется, формируется в деятельности.

Степень выраженности той или иной способности по данным В.А. Крутецкого, Н.С. Лейтеса, К.К. Платонова, С.Л. Рубинштейна, Б.М. Теплова и др. определяется следующими характеристиками: индивидуальные особенности личности, типологические характеристики,



свойства человека как залог успешность выполнения какой-либо деятельности [6, с. 174].

Именно поэтому в ходе изучения статьи можно сделать выводы о том, что чем больше у руководителя выражено способностей, тем качественнее и эффективнее будет работать его производство. Но если у руководителя развита способность к предвидению, то она ему поможет эффективнее управлять персоналом и избегать конфликтных ситуаций в целом на производстве.

Литература и источники

1. Бухер Д. Думай, действуй и говори как лидер / Д. Бухер. – СПб.: Питер, 2013. – 192 с.
2. Забегалина С.В. Способность к прогнозированию у военнослужащих при различных уровнях адаптивности и локуса контроля / С.В. Забегалина, А.В. Чигарькова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1(60). – С. 99-103.
3. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 11. – С. 151-155.
4. Ложкин Г.В. Практическая психология конфликта. / Г.В. Ложкин, Н.И. Повякель – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
5. Самыгин С.И. Психология управления: учебное пособие / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997. – 512 с.
7. Сомова Н.Л. Диагностика способности к прогнозированию (Методика и ее стандартизация): дис. канд. психол. наук: 19.00.01 / Н.Л. Сомова. – СПб., 2002. – 185 с.
8. Соснин А.С. Основы теории и практики менеджмента: консп. лекций / А.С. Соснин, Л.В. Мельниченко. – К.: Изд-во Европ.ун-та, 2002. – 216 с.
9. Справочник. Социальная работа / Под ред. В.И. Филоненко. – М.: Контур, 1998. – 480 с.

УДК 159.9:658

СКЛЯРЕНКО Ольга Николаевна

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ САМООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ

В статье проанализированы современные научные исследования личностного и профессионального развития персонала организаций экстремального профиля. Представлены результаты эмпирического исследования личностных и профессиональных качеств у персонала организаций государственной службы чрезвычайных ситуаций и органов внутренних дел.

Ключевые слова: организации экстремального профиля, рисконебезопасные профессии, личность, жизнеобразующие проявления, профессиональная деятельность.



This paper analyzes the current research of personal and professional development of extreme profile specialists. The results of an empirical study of personal and professional skills of the staff of organizations of state emergency services and law enforcement bodies.

Key words: organizations of extreme profile, risk and dangerous professions, life-giving manifestations, professional activities.

Современные изменения общественных, экономических, политических отношений в мировом сообществе, увеличение количества стихийных бедствий, войн, террористических актов, криминальных преступлений, экологических и техногенных явлений, которые влекут за собой негативные изменения в жизни людей и человеческие жертвы, ставят во главу угла изучение проблемы оптимизации психических состояний и поведения современного человека в экстремальных ситуациях, эффективности деятельности сотрудников организаций экстремального профиля (спасателей, сотрудников правоохранительных органов, подводников, космонавтов, летчиков, военнослужащих и т.д.) [2; 3; 4; 5].

В свою очередь, эффективность работы соответствующих структур зависит от таких параметров как качество управления организацией, отбор, обеспечение, формирование кадрового состава силовых ведомств, наличие психологически значимых профессиональных и личностных качеств персонала. Под качеством управления персоналом понимается эффективность выполнения функций в сфере управления персоналом, обеспечение оптимального согласования интересов сотрудников и руководителя, высокое качество трудовой жизни работников, достижение высоких результатов организации [1; 6; 7; 8]. Таким образом, качество управления персоналом рисконебезопасных предприятий может быть определено как качество трудовой жизни, профессиональной деятельности персонала.

Однако особенности профессиональной деятельности персонала организаций экстремального профиля накладывают отпечаток на саму личность сотрудника, поэтому в современных условиях, когда требования к уровню и качеству труда соответствующих организаций постоянно повышаются, важным представляется изучение личностных и профессиональных качеств работников организаций экстремального профиля.

Целью нашего исследования было изучение структуры самоотношения личности, в частности, таких важных для профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля компонентов самоотношения личности, как: открытость, самоуверенность, саморуководство, отраженное самоотношение, самооценность, самопривязанность, внутренняя конфликтность и самообвинение. Для этого нами использовался многомерный опросник исследования самоотношения (МИС – методика исследования самоотношения) С.Р. Панталева (1989).

Исследование проводилось на базе Шахтерского городского отдела ГУМВД Украины в Донецкой области, а также на базе государственного



пожарно-спасательного отряда главного территориального управления МЧС г. Горловки Донецкой области и г. Кременчуга Полтавской области.

По результатам исследования подавляющее большинство работников организаций экстремального профиля имеют средний уровень конформности. Большинство сотрудников организаций ГСЧС (государственной службы чрезвычайных ситуаций) показали высокие показатели, а сотрудники организаций ОВД (органов внутренних дел) – средние показатели по шкале самоуверенности. Уровни по шкале «саморуководство» у работников ОВД распределились в рамках средних и низких показателей, у сотрудников ГСЧС с небольшим отрывом преобладают высокие баллы, и поровну средних и низких. То есть, можно утверждать, что служащие ГСЧС более склонны считать свое «Я» источником собственной активности, а не внешние обстоятельства, в отличие от работников ОВД.

Также обнаружено, что у сотрудников экстремального профиля не совсем четко выражены представления относительно отношения к ним других людей. По шкале «самопринятие» подавляющее большинство работников ГСЧС показали высокие и средние показатели, а работники ОВД – средние и низкие показатели, то есть, работники организаций ГСЧС склонны к более позитивному отношению к себе, чем работники ОВД, которые принимают не все свои позитивные стороны и чаще склонны к проявлению критики в свою сторону.

По шкале «внутренняя конфликтность» работники ОВД преимущественно показали низкие и средние баллы, при отсутствии высоких, что говорит об отсутствии внутренних конфликтов, сомнений, несогласий с собой и выраженных тенденций к самоанализу, об отрицании проблем, закрытости, а порой, о поверхностном самодовольстве. Работники ГСЧС также, в большинстве своем, продемонстрировали низкие и средние баллы, однако выборка ГСЧС более неравномерна относительно наличия и степени проявления внутренних конфликтов, они склонны к более высокой степени самоанализа и рефлексии, в отличие от служащих ОВД.

Также установлено, что подавляющее большинство работников экстремального профиля склонно отрицать собственную вину в конфликтной ситуации и защищать собственное «Я» путем обвинения и перекладывания ответственности на других людей, работники организаций ОВД более склонны отрицать собственную вину в конфликтной ситуации, чем работники ГСЧС.

Таким образом, можно отметить, что работники экстремального профиля имеют средний уровень конформности, высокий и средний уровень самоуверенности, средний уровень самоуправления, не совсем ясные представления об отношении к ним других людей, преимущественно средний уровень самопринятия, низкий уровень внутренних конфликтов и слабо выраженную тенденцию к самоанализу, склонность отрицать собственную вину в конфликтной ситуации и защищать свое «Я» путем перекладывания ответственности на других людей.



У сотрудников ГСЧС показатели по всем шкалам, в основном, более благоприятные, нежели у сотрудников ОВД.

Литература и источники

1. Констман И.С. Качество управления персоналом высшего учебного заведения: автореф. дисс. на соискание уч. степени к. эконом. н., 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / И.С. Констман. – Саратов, 2009. – 30 с.
2. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В.О. Лефтеров. – Харків, 2008. – 25 с.
3. Миронець С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України / С.М. Миронець // Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К.: «ГНОЗІС», 2003. – Т. V (Ч. 2). – С. 151-156.
4. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов: [метод. рекомендації] / наук. ред. Ложкін Г.В. – Київ, 2003. – 132 с.
5. Приходько И.И. Концепция психологической безопасности персонала экстремальных видов деятельности / Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – № 3, – 2013 [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2013/3/>.
6. Современное управление. Энциклопедический справочник. – Т 1. – М.: «Издатцентр», 1997. – 584 с.
7. Управление персоналом: энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – 8т. – М.: ИНФРА, 1998. – 453 с.
8. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации; пер. с англ. / Д. Ульрих. – М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2007. – 304 с.

УДК 338.24

АВАНЕСЯН Эрик Артурович

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мотивация, занимая ведущее место в структуре личности, является одним из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил поведения и деятельности. Содержание мотивационной системы в целом определяет содержание видов деятельности, характерных для человека. Мотивационная система определяет, как осуществляемую деятельность, так и перспективу дальнейшего ее развития. Отсюда проблема мотивации относится к числу важных проблем в методологическом, теоретическом и практическом отношениях, является актуальной для отечественной и зарубежных школ, а также характеризуется сложностью и неоднозначностью.



Изучение мотивации имеет давнюю историю. Уже в учениях древних мыслителей обосновывается объективно-причинный подход к мотивации. Еще Аристотель подметил, что желание является исходной точкой при выполнении каких-либо действий. Изложение вопросов мотивации встречается у Спинозы, Гоббса, Декарта в XVII веке. Спиноза считал, что страстность, мотивационная направленность и напряженность должны рассматриваться с объективной точки зрения. При этом Гоббс и Спиноза в отличие от декартовского бесплотного понимания побуждений рассматривали их как телесно-локализованные чувственные стремления, определяющие поведение.

Мотивация, с одной стороны, является, одной из ведущих и специфичных функций управления, с другой стороны, органически вплетена в ткань всего управленческого процесса от стадии выработки целей и принятия решения до получения конечного результата и выступает основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала.

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины». Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных.

Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

К началу XX века проблема мотивации рассматривается в зарубежной психологии в ряде школ, для которых характерно многообразие подходов к изучению явления мотивации.

В концепциях бихевиоризма мотивы поведения понимаются как причина телесных реакций организма в ответ на внешние воздействия. Современные бихевиористы рассматривают стимул в качестве внешнего раздражителя, активизирующего внутреннюю энергию организма. В необихевиористских концепциях возникает понятие «драйва», который означает побудительную силу или животные побуждения, которые заставляют животное быть активным.

В психоаналитической концепции основой мотивации признаются органически присущие человеку влечения. Одним из ярких представителей данной концепции является З. Фрейд, который разрабатывал проблему потребностей и мотивов поведения, считая источником мотивации инстинкт сохранения вида и индивида.

Представители гуманистического направления пересматривают понятие инстинкта. Так, А. Маслоу заменяет его понятием базовых потребностей, выделяя при этом пять групп потребностей, образующих иерархию, при этом потребности более высокого уровня могут мотивировать поведение лишь при условии удовлетворения потребностей более низких уровней.

Анализ различных школ и теорий мотивации показывает, что в зарубежной психологии выделяются два противоположных направления в понимании мотивации. Фрейдисты и бихевиористы при решении проблемы



движущих сил поведения человека развивают гомеостатическую модель функционирования личности, согласно которой личность стремится к снижению напряжения, уравниванию своего взаимодействия с чуждой ей социальной средой. Представители другого направления исходят из идей постоянного развития личности.

В последнее десятилетие в зарубежной психологии наблюдается повышение интереса к проблеме эмоций как важнейшего компонента мотивационной сферы. Данными учеными отмечается, что эмоциональное отношение к деятельности делает ее более успешной. При положительном эмоциональном отношении к деятельности личность проявляет большую активность, творчество, лучше и больше запоминает информации.

Как и в зарубежной, в отечественной психологии существует множество работ, посвященных изучению практических и теоретических проблем мотивации человеческого поведения, однако это не говорит о наличии единой теории мотивации. П.М. Якобсон считает, что трудно назвать другую область исследования личности, где имелось бы столько различных и не редко даже необоснованных точек зрения.

Усиление интереса к мотивации, как к движущей силе человеческого поведения, стержня личности, связано со сложностью ее структуры, с одной стороны, и повышением роли субъективного фактора в личностном развитии – с другой.

Главное в мотивации – ее неразрывная связь с потребностями человека. Мотивация делает поведение человека целенаправленным.

Основное влияние на исследования мотивации поведения оказали работы В.М. Бехтерева, И.П. Павлова, И.М. Сеченова. И.М. Сеченов в своем учении о сигнальной регуляции объяснил совершение организмом приспособительных действий в связи с изменением внешних условий, а также способность организма усваивать и сохранять выработанные действия. Последняя идея была разработана в учении И.П. Павлова и В.М. Бехтерева. При анализе проблемы детерминации поведения И.П. Павлов придавал большое значение понятиям «сигнальность» и «подкрепление». Благодаря подкреплению раздражитель приобретает сигнальное значение и происходит его дифференциация. Следует отметить, что учение И.П. Павлова оказало существенное влияние на развитие исследований по психологии научения, а в последующем его идеи были развиты в зарубежной психологии. В.М. Бехтеревым было разработано собственное учение, впоследствии названное рефлексологией. Ученый широко использовал понятие «нервный рефлекс» и считал, что все психологические процессы, в конечном счете, сводятся к различным типам данных рефлексов. В дальнейшем некоторые его идеи были подвергнуты критике за механистическую направленность.

В самом определении мотивации существующие концепции различаются терминологическими установками. В понятие мотивации В.Г. Асеев включает «...все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления и т.д.». Для В.Г. Леонтьева мотивация «...это внутренний механизм, организующий и



направляющий деятельность человека». В.К. Вилюнас к мотивации относит все, что побуждает к активности [1].

Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Также мотивацию можно определить, как структуру, систему мотивов деятельности и поведения субъекта. Цель – это желаемый продукт деятельности. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека.

В отечественной психологии назван ряд побуждений, которые образуют мотивационную сферу – это потребности, мотивы, цели, интересы, эмоции, сопровождающие деятельность. Потребность служит внутренним побудителем любой деятельности. Цель в качестве компонента мотивационной сферы в исследованиях психологов определяется как то, что характеризует направленность активности человека на промежуточные результаты достижения предмета потребности. Интерес рассматривается психологами как форма проявления и выражения потребностей, мотивов и целей. Эмоционально-ценностное отношение человека к миру составляет ту обширнейшую сферу, в пределах которой разворачиваются активно-действенные, актуальные мотивационные процессы [2].

Рассматривая мотивацию как направленность активности, отечественные психологи предполагают определенное соотношение динамической и содержательной сторон.

Содержательная сторона мотивации представляет собой систему побуждений, проявление разнообразных потребностей человека, систему мотивов и сложную их иерархию. По мнению А.В. Петровского содержание мотивов всегда характеризуется конкретным содержанием деятельности, в которой они реализуются. Динамическая сторона мотивации обусловлена особенностями нервной системы, уровнем общей активности нервной системы. Все это определяет такие динамические характеристики мотивации, как сила, степень ее возбудимости, устойчивость. К динамическим характеристикам мотивов А.К. Маркова относит устойчивость, степень удовлетворенности, эмоциональную окраску, быстроту возникновения, интенсивность, переключаемость.

Мотивация играет огромную роль в управленческой деятельности. Для повышения эффективности деятельности организации необходимо формирование более эффективной мотивационной политики в целях появления заинтересованности и энтузиазма работников. Рассмотрение мотивации как процесса носит достаточно условный характер, так как в реальной жизни нет четкого разграничения стадий и нет обособленных процессов мотивации.

Мотивация персонала наиболее эффективно проявляется при следующих составляющих: 1) прямая мотивация работника (заработная плата, премирование, социальный пакет, условия труда, обеспечение жильем, бесплатный проезд и питание);



2) косвенная мотивация работника (имидж и престиж организации, уровень менеджмента, взаимоотношения в коллективе, возможность профессионального роста) [3].

Таким образом, мотивация играет важнейшую роль в структуре организации. Она пронизывает все сферы организационных взаимодействий, ее можно представить в качестве кровеносной системы организации, которая позволит всем остальным органам нормально функционировать, снимая противоречие между общественными и индивидуальными потребностями в организации, она исполняет такие значимые функции в организации, как интеграционная, обучающая и адаптирующая.

Овладев современными моделями мотивации, руководитель сможет значительно расширить свои возможности в привлечении компетентного работника сегодняшнего дня к выполнению задач, направленных на достижение целей организации.

Литература и источники

1. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации / В.К. Вилюнас. – СПб.: Речь, 2006. – 458 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
3. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 416 с.

УДК 316.62

БАКЛИЦКАЯ Екатерина Геннадиевна

КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Основой любой организации являются люди (коллектив), и без них функционирование организации невозможно. Трудовой коллектив – формальная общность людей, объединенных совместной деятельностью для достижения определенных целей (производство продукции, ремонт зданий, научные изыскания). Совокупность объектных условий, в которых оказываются люди в процессе совместной деятельности, предопределяет и ограничивает способы их взаимодействия. Количество потребностей, которые могут быть удовлетворены в общении, также оказывается ограниченным сложившимися обстоятельствами.

В этой связи в коллективах часто возникают производственные ситуации, в ходе которых между людьми обнаруживаются противоречия по широкому кругу вопросов. Сами по себе эти разногласия и противоречия могут выступать в качестве положительного фактора движения творческой мысли. Однако, становясь острыми, они могут препятствовать успешной совместной работе и вести к конфликтам.

Конфликт в организации – это осознанное противоречие между общающимися членами этого коллектива, который сопровождается попытками его решить на фоне эмоциональных отношений в рамках организации или в междуорганизационном пространстве.



В психологии пока не сложилось общепринятого понимания сущности конфликта. Одни авторы трактуют его как столкновение, противодействие, противоречие. Другие понимают конфликт как вид общения, ситуационную несовместимость, ситуацию ненайденного выхода, тип конкурентного взаимодействия.

Среди сущностных черт конфликта выделяют: наличие противоречия между субъектами, их противодействие, негативные эмоции по отношению друг к другу. Конфликты происходят и в больших компаниях, и в маленьких фирмах, они могут привести к закрытию организации. Поэтому изучение конфликтов в организации – актуальная тема. По отношению к отдельному человеку конфликты могут быть внутренними и внешними. К первым относятся внутриличностные; ко вторым – межличностные, между личностью и группой, межгрупповые.

Внутриличностные конфликты возникают в связи с такими обстоятельствами, как необходимость выбора между взаимоисключающими вариантами действия, каждый из которых в одинаковой мере желателен; несовпадение внешних требований и внутренней позиции, не однозначность восприятия ситуации, особенно при необходимости активно действовать в ней; невозможность реализовать себя в работе и поэтому неудовлетворенность ею.

Межличностные конфликты в большинстве случаев порождаются столкновением материальных интересов отдельных субъектов, хотя внешне проявляются как несовпадение характеров, личных взглядов, моральных ценностей.

Конфликты между личностью и группой в основном обусловлены противостоянием индивидуальных и коллективных норм поведения. Межгрупповые конфликты порождаются обычно борьбой за ресурсы или за сферы влияния [1]. Если конфликт в организации очевиден, то руководитель должен уметь, прежде всего, вскрыть этот конфликт, правильно оценить ситуацию, отличить внешний повод от подлинной причины столкновения. Причина может быть не осознанной самими конфликтующими или сознательно скрываться ими, но она отражается в тех средствах и действиях, которые каждый применяет для достижения своей цели. Необходимо понимать, насколько противоречивы интересы спорящих оппонентов. Если это жесткий конфликт, где вопрос решается «либо – либо» то, чтобы нейтрализовать неудовольствие обойденного, надо дать ему возможность выиграть в другом. Зачастую интересы более совместимы, и можно путем «переговоров» найти вариант, частично удовлетворяющий обе стороны без победителей и побежденных.

Есть три основных способа, применяемых руководителем для преодоления конфликтной ситуации:

– воспитательное воздействие, убеждение конфликтующих в общности цели, доказательство взаимной выгоды от совместной работы, анализ причин конфликта с целью показать его несерьезность;



– разделение объекта спора. Уточнение границ полномочий, ответственности, компетенции. Поручение одному из конфликтующих решить другой, не менее важный вопрос, тогда как спорный вопрос решает второй участник конфликта. Передача спорного вопроса третьему лицу;

– организационные мероприятия.

Процесс управления конфликтом во многом зависит от позиции, которую занимает руководитель, от его собственных интересов, а также от того, к каким средствам он прибегает, чтобы не допустить разрастания конфликта. В выборе этих средств руководитель не всегда достаточно свободен. В его распоряжении могут быть весьма ограниченные возможности противодействия начавшемуся конфликту. Два обстоятельства рекомендуется учитывать практически во всех ситуациях:

– реакцию, которую могут вызвать те или иные из предпринимаемых мер со стороны, как непосредственных участников конфликта, так и сил, соблюдающих временный нейтралитет.

– нормы морали, привычки и обычаи, господствующие в конкретной организации и регулирующие поведение людей в спокойной обстановке и в моменты конфликтов. Необходимо считаться с реальными возможностями, конкретной ситуацией и общественным мнением, избегать как слишком слабых, так и слишком сильных средств воздействия.

Особенности структуры организации влияют на вероятность конфликтов в ней:

– с увеличением организации вероятность конфликтов возрастет.

– вероятность конфликтов в организации выше в организациях с более молодыми сотрудниками; чем более стабилен состав организации, тем выше вероятность конфликтов.

– нет прямой зависимости между стилем руководства и лидерства, и более частым или редким возникновением конфликтов.

– поощрение сотрудников (или подразделений) приводит к конфликтам, если они получают преимущества за счет другого.

К потенциальным отрицательным последствиям конфликта относятся: снижение производительности, неудовлетворенность, снижение морального состояния, увеличение текучести кадров, ухудшение социального взаимодействия, ухудшение коммуникаций и повышение лояльности к подгруппам и неформальным организациям. Однако при эффективном вмешательстве конфликт может иметь положительные последствия.

Например, более углубленная работа над поиском решения, разнообразие мнений при принятии решений и улучшение сотрудничества в будущем.

Имеется пять стилей разрешения конфликтов. Уклонение представляет уход от конфликта. Сглаживание – такое поведение, как будто нет необходимости раздражаться. Принуждение – применение законной власти или давление с целью навязать свою точку зрения. Компромисс – уступка до некоторой степени другой точке зрения является эффективной мерой, но может не привести к оптимальному решению. Решение проблем – стиль,



предпочитаемый в ситуациях, которые требуют разнообразия мнений и данных, характеризуется открытым признанием разницы во взглядах и столкновение этих взглядов для того, чтобы найти решение приемлемое для обеих сторон.

Если же умело управлять конфликтом, то он укрепляет и коллектив и организацию в целом, и помогает выработать общую концепцию управления, как в малых, так и в самых крупных организациях.

По моему мнению, конфликт, как и болезнь, легче предупредить, чем лечить. Нужно стараться делать упор на положительные суждения и оценки, помня, что все люди более благосклонно принимают позитивную информацию, а не негативную, которая часто приводит к конфликтным ситуациям. Существенно снижает вероятность возникновения конфликтной ситуации уважительная манера разговора. «Добавление» учтивости не снижает определенности просьбы, но во многом препятствует появлению у собеседников внутреннего сопротивления, способствует снятию отрицательных эмоций. Хорошим средством предупреждения конфликта служит умение слушать собеседника. От того, насколько собеседнику предоставлена возможность высказаться, во многом зависят его расположение и доверительность. Ни в коем случае не допускать при деловом общении возникновения споров, так как во время спора человеку редко удается сохранить самообладание и достоинство. Споря, мы начинаем горячиться и, сами того не замечая, делаем обидные замечания и допускаем досадную грубость.

Литература и источники

1. Кошелев А.Н. Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления / А.Н. Кошелев, Н.Н. Иванникова. – М. Альфа-Пресс, 2007.
2. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. / В.В. Глухов. – СПб.: Питер, 2008.

УДК 159.922:65

БАТУРА Алина Евгеньевна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УСПЕШНОЙ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ

В современных условиях общеизвестным является тот факт, что достижение успеха в различных жизненных сферах является значимым как для полноценного личностного развития субъекта, так и для социально-экономической стабильности общества. В последние несколько десятилетий в научных работах, посвященных анализу специфики и оценке успешности трудовой деятельности руководителей, исследователи констатируют, что личностные качества данной группы профессионалов входят в систему факторов, влияющих на эффективность их профессиональной деятельности. Следовательно, успех современного руководителя как активного субъекта деятельности в большой мере обусловлен его способностями,



характерологическими и личностными особенностями, а также поведенческими стратегиями [1].

В исследованиях Е.Куроедовой, И.Тумановой [2; 3] представлены результаты исследования психологических особенностей личности молодых женщин-руководителей, работающих в сфере продажи услуг.

В качестве испытуемых выступили сотрудники компаний сферы продажи услуг, являющиеся руководителями среднего и низшего звена или входящие в группу резерва выдвижения на руководящие должности. Выборка составила 78 человек, все участники – женщины от 20 до 23 лет.

Для определения успешности испытуемых были выделены 2 группы испытуемых: молодые женщины-руководители и сотрудницы, входящие в резерв на выдвижение. Однако значимые различия по этим параметрам между группами испытуемых не были обнаружены. При этом женщины-руководители имеют более высокие результаты оценки эффективности трудовой деятельности.

Для изучения личностных особенностей испытуемых женщин были использованы следующие методики: методика оценки стиля поведения личности DISC В. Марстена, тест-опросник Г. Шмишека, методика «Склонность к определенному стилю руководства» Е.П. Ильина, опрос подчиненных о стиле управления сотрудника и самооценка стиля управления. По результатам методики оценки стиля поведения личности DISC, из 78 молодых руководителей женщин около половины испытуемых (48%) склонны к концентрации на ключевых моментах, нетерпимы к нарушению правил, дисциплинированы, педантичны, ориентированы на формальные взаимоотношения (+С) и 28% испытуемых свойственна доминантность (+D). Примерно 9% отличаются исполнительностью, терпеливостью и умеренностью (+S). Около 15% испытуемых общительны, заинтересованы в людях (+I). Основным стилем поведения молодых женщин-руководителей является стиль DC-CD (доминирование – ориентация на формальные взаимоотношения). Эти люди склонны проявлять агрессивность, стремясь добиться совершенства во всем, что они делают. Комфортнее всего они чувствуют себя в быстро меняющихся, нестабильных и непредсказуемых условиях. Всегда в первых рядах в разработке новых концепций, внедрении инноваций. На втором месте по частоте встречаемости у испытуемых выступает поведенческий стиль DI-ID (доминирование – влияние). Данная категория руководителей имеют высокую результативность на переговорах, умеют убеждать других людей. Хорошо себя чувствуют в ситуации конкуренции. Однако они склонны к манипуляции другими людьми, оказанию на них давления, особенно в тех случаях, когда они находятся в состоянии стресса. Для них необходим контроль над ситуацией, при его потере они испытывают стресс.

В ходе исследования было выявлено, что женщина-руководитель ориентирована в первую очередь на себя и на задачу. Это согласуется с результатами методики DISC.



Доминирующим стилем управления по оценке подчиненных и самооценке самих испытуемых является демократический стиль. Авторитарный стиль управления встречается в редких случаях и проявляется у руководителей среднего звена, недавно назначенных на эту должность, что, возможно, связано с адаптацией к новому статусу и выстраиванием новых взаимоотношений с сотрудниками. Либеральный стиль управления не свойственен данной группе профессионалов.

Анализ данных по методике Г. Шмишека показал, что доминирующими у испытуемых являются два типа акцентуации характера: гипертимный и демонстративный тип. Значения обоих показателей близки к высокому. Испытуемые гипертимного типа характеризуются хорошим, слегка повышенным настроением. Они энергичны, бодры, жизнерадостны. Они деловиты, изобретательны, инициативны. Такие люди способны вести за собой, пользуются авторитетом, в коллективе бывают в центре внимания, обладают живым интеллектом. У них хорошо развиты волевые компоненты поведения, поэтому во всех проявлениях эти люди быстры: быстро думают, быстро говорят, быстро принимают решения.

Демонстративному типу присуща легкость установления контактов, стремление к лидерству, жажда власти и похвалы. Главной особенностью демонстративной личности является потребность и постоянное стремление произвести впечатление. Эти люди хорошо приспосабливаются к другим, показывают себя такими, какими выгодно быть в данной ситуации. Люди с демонстративным типом акцентуации могут произносить блестящие, зажигательные, убедительные речи; умеют чувствовать аудиторию, способны увлечь других неординарностью мышления и поступков.

Таким образом, в исследовании были выявлены следующие психологические особенности личности и поведения молодых женщин-руководителей:

- 1) молодым женщинам-руководителям свойственны ориентация на соблюдение формальностей в общении, стили доминирования и влияния;
- 2) согласно опросу испытуемых доминирующим стилем руководства у молодых женщин-руководителей является демократический стиль;
- 3) молодым женщинам-руководителям, занятым в сфере продажи услуг, свойственны такие черты характера, как гипертимность и демонстративность, с чем, вероятно, связано предпочтение этой сферы деятельности.

М. Хеннинг и А. Жардэн в своих исследованиях наиболее полно изучили психологию деловой женщины и взяли интервью у 25 преуспевающих руководительниц, которым удалось достичь должности вице-президентов больших фирм. Целью исследования этих авторов было узнать, почему эти женщины смогли сделать карьеру? Итогом этого исследования стали такие результаты [4]:

1. Из 25 руководительниц 20 были единственным или старшим в семье ребенком; другие пять попали в положение родившихся первым ребенком в



детстве в результате сложившихся обстоятельств (развод родителей, смерть старших братьев и сестер).

2. Все 25 опрошенных имели хорошие отношения со своими отцами и вместе с ними принимали участие в необычно широкой традиционно мужской сфере деятельности, причем начиная с самого раннего возраста.

3. Решающее значение имело, очевидно, то, что в семьях было особое отношение к этим детям, как к первенцам.

4. Все 25 женщин во время учёбы в школе были лучшими ученицами.

5. Все участницы опроса учились в колледже с большим прилежанием.

6. Все участницы исследования свою первую руководящую должность рассматривали как начальную ступеньку лестницы вверх.

7. Они придавали большое значение тому, чтобы не вступать в интимные отношения с мужчинами, работающими на этой же фирме, или с теми, с которыми они поддерживали деловые отношения.

Оба автора пришли к выводу, что женщина обладает большей контактностью и практичностью мышления. Женщина контролирует свои и чужие ошибки; она, как правило, лучше формулирует свои мысли и выражает идеи. Она чётко различает дело и развлечения.

Изучив результаты исследований выше упомянутых авторов можно сделать вывод, что женщиной-руководителем, может стать не каждая представительница прекрасного пола. Для этого нужны силы, определенный склад характера, целеустремленность, и многие другие качества, которые необходимы, чтобы победить в жестоком мире бизнеса.

Литература и источники

1. Алиев В.Г. Организационное поведение: Учебник для вузов, Минообразование РФ, учеб.-метод. Объед. Вузов России по обр. в обл. менеджмента / В.Г. Алиев, С.В. Доходян – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 310 с.
3. Куроедова Е.О. Социально-психологический портрет современного руководителя в России / Е.О. Куроедова. – М., 2010. С. 213-216.
4. Туманова И. Типология DISC: строим коммуникации с коллегами // Все для кадровика. 2012.– № 7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/848/448972/>.
5. Хеннниг М. Леди-босс / М. Хеннниг, А. Жарден. – М.: Дело, 2001.

УДК 159.9:005

АБДУЛОВА Рената Александровна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Профессиональная управленческая деятельность имеет давнюю историю и глубокие традиции, отражающие специфические требования к личности менеджера. Массовый характер профессии и ее традиционная значимость наряду с усиливающейся тенденцией к возрастанию зависимости



жизнеспособности организаций (особенно в странах, ставших на инновационный путь развития) от эффективности управления, побуждают к уточнению и систематизации представлений о том, каким должен быть профессиональный менеджер [1, с. 49].

Деятельность любой организации, от промышленного предприятия до магазина или учреждения службы быта, не обходится без людей, профессионально занятых управленческим трудом. Их по традиции называют по-разному: руководителями, директорами, управляющими, начальниками, заведующими. Сейчас в обиход входит зарубежное название менеджер (*от англ. manager – управлять*) [2, с. 56].

Менеджер – специалист по управлению производством и обращением товаров, наемный управляющий. Менеджеры организуют работу на фирме, руководят производственной деятельностью сотрудников фирмы. Менеджер является должностным лицом фирмы, компании, в которой он работает, и входит в средний и высший руководящий состав фирмы [7, с. 90].

Так как менеджеры руководят деятельностью людей, и речь здесь идет о выстраивании взаимоотношений по линии «руководитель-персонал», то огромное значение имеют психологические характеристики самого руководителя. Прежде чем выявить какими характеристиками должен быть наделен современный менеджер, нужно указать какие функции он выполняет:

- подготовка, принятие и реализация управленческих решений;
- информационная роль (для того, чтобы принять эффективное управленческое решение, необходимо получить и обработать достоверную информацию; от того, насколько полной информацией владеет менеджер, насколько он может ясно и четко доводить нужную информацию до исполнителей, в большой мере зависит и результат его работы);
- менеджер выступает в качестве руководителя, формирующего отношения внутри и вне организации, мотивирующего членов трудового коллектива на достижение практических и стратегических целей организации [6, с. 215].

Как показывают исследования психологов, большинство менеджеров, обладают умениями, навыками и достаточными знаниями производства, но в то же время недостаточно подготовлены психологически, т.е. не умеют работать и руководить людьми так, как этого требуют мировые стандарты менеджмента. В связи с этим, необходимо рассмотреть психологический портрет менеджера, то есть характеристику его душевного склада, а так же выяснить, что отличает эффективного менеджера от неэффективного [8, с. 80].

Итак, в процессе веков происходило формирование образа идеального менеджера. Конечно, любой менеджер – это прежде всего, человек. Он обладает своими качествами, чертами характера. Однако одни качества способствуют продуктивной менеджерской деятельности, а другие – нет.

Согласно традиционным зарубежным подходам, базовыми характеристиками личности менеджера являются:

- наличие специальных знаний, высокая компетентность и эрудиция;
- коммуникабельность;



- способность устанавливать контакты;
- предприимчивость, инициативность, умение творчески подходить к делу, способность к риску;
- внимательность по отношению к подчиненным;
- критический подход к существующему положению дел;
- гибкость и рациональность мышления и действий;
- открытость для дискуссии, свободного обмена мнениями;
- логичность поступков, динамичность поведения;
- умение создавать условия для развития личности подчиненных, решения социальных проблем коллектива [3, с. 108].

Такой большой список качеств, знаний и умений, предъявляемых к менеджеру, можно объяснить тем, что менеджер сегодня выступает в ряде ролей (управляющий, дипломат, лидер, воспитатель и инноватор). Однако, очевидно, что представляется довольно трудным говорить подробно о качествах личности руководителя вообще – в отрыве от конкретного содержания его деятельности и ряда сопутствующих ей факторов. Вопрос о проявлении и формировании качеств личности руководителя в его деятельности, должен рассматриваться в непосредственной связи с тем, что и сама деятельность руководителя тоже существенно изменяется в результате приобретения им новых качеств и изменения существующих [4, с. 74].

Общей основой развития менеджера как компетентного управленца является также его интеллектуально-психологические качества:

- проблемное видение действительности;
- превентивность – умение видеть проблему, которая в стадии зарождения;
- экспрезентность – умение принимать правильное решение при дефиците информации;
- системность – системное или панорамное восприятие проблемы;
- знание объективных законов психической деятельности человека;
- способность к имитации функций других членов коллектива;
- антиномичность – умение понимать, воспринимать и использовать точки зрения противоположные своим собственным;
- аттрактивность – умение привлекать сотрудников к деятельности, не используя меры административного или материального принуждения;
- инновационность мышления;
- делегирование – умение делиться своими полномочиями;
- психологическая саморегуляция – умение быстро перестраиваться психологически при изменении внутренних или внешних условий;
- соблюдение норм и правил этикета – действенная мера в предупреждении грубости, высокомерия, фамильярности, бестактности, вульгарности в общении с другими людьми [5, с. 119].

Анализируя все выше сказанное, можно сделать вывод о том, что вместе с нравственными качествами руководителю важно обладать и необходимыми для управленческой деятельности психологическими задатками. Менеджеру



полезно обладать знаниями в области психологии. Используя их, он строит свои взаимоотношения с окружающими людьми.

Управление – это не совокупность видов деятельности, один из которых отношения между людьми. Управление и есть умение общаться с людьми. Поэтому огромное (ничем не заменимое) значение имеет личность руководителя, его черты, качества. А они подчас тоже нуждаются в корректировке и совершенствовании. В работе руководителя нет мелочей, об этом следует помнить постоянно тем, кто уже стал руководителем или готовит себя к этой работе.

Литература и источники

1. Веснин В.Р. Менеджмент для всех / В.Р. Веснин – М.: Знание, 1994. – 173 с.
2. Друкер П. Энциклопедия менеджмента / П. Друкер – М, 2004.– 250 с.
3. Зазыкин В.Г. Менеджер: психологические секреты профессии / В.Г. Зазыкин, А.П. Чернышев – М.: ЦИТП, 2007. – 215 с.
4. Знаков В.В. Методика макиавеллизма личности / В.В. Знаков – М, 2003.– 164 с.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов – М.: Гардарики, 2005. – 109 с.
6. Кузьмин И.А. Психотехнология и эффективный менеджмент / И.А. Кузьмин – М.: Россмен, 1995. – 491 с.
7. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон – М.: Человек, 1995.– 275 с.
8. Новиков В.В. Социальная психология / В.В. Новиков – М. 2003. – 213 с.

УДК 159.9;316.6

ГАВРИЛОВА Елена Васильевна
СМИРНОВА Анастасия Андреевна

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНОЕ КАЧЕСТВО РУКОВОДИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

В статье анализируются стресс-факторы в управленческой деятельности; рассматривается устойчивость к стрессу как профессионально важное качество руководителя; раскрываются пути преодоления стресса.

Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость руководителя, копинг-поведение, управление стрессом.

The article analyzes the stress factors in management; resistance to stress is considered as an important characteristics of a head; describes the ways to overcome stress.

Keywords: stress, manager's resistance to stress, coping behavior, stress management.



Современная жизнь настолько динамична, сложна и противоречива, что руководителю постоянно приходится преодолевать разного рода препятствия и сложности, приспосабливаться к ситуациям, находить наиболее оптимальные пути выхода из трудностей.

Многие исследователи отмечают высокий уровень стрессогенности управленческой деятельности. Управленческий труд, с этой точки зрения, имеет ряд особенностей. Во-первых, темпы технологических изменений в наше время настолько велики, что количество знаний, требуемых для того, чтобы не отставать от жизни, достигает головокружительных размеров. У руководителя возникает чувство профессиональной несостоятельности. Во-вторых, управленческий труд связан с перегрузками, временным прессингом, постоянным переключением с одного вида деятельности на другой. В-третьих, руководитель зачастую принимает решения при явном недостатке необходимой служебной информации либо при невозможности передать необходимые данные в соответствующие инстанции. Обычно это создает ощущение неполного контроля над событиями. Все это зачастую ведет к сильному стрессу. По данным американского журнала «Бизнес», не менее 20% издержек и потерь от текучести кадров, прогулов, сопротивления серьезным переменам и падения производительности труда вызваны профессиональными стрессами и невротами.

Первоначально понятие стресса ввел Г. Селье в физиологии для обозначения неспецифической реакции организма («общего адаптационного синдрома») в ответ на любое неблагоприятное воздействие [1].

Постепенная смена модели стресса, разработанная Г. Селье, произошла после выхода книги Р. Лазаруса «Psychological stress and the coping process», где копинг рассматривался в качестве центрального звена стресса, а именно – как стабилизирующий фактор, который может помочь личности поддерживать психосоциальную адаптацию в период воздействия стресса.

Р. Лазарус характеризует психологический стресс как обусловленное «угрозой» эмоциональное переживание, которое оказывает влияние на способность человека достаточно эффективно осуществлять свою деятельность. Для прояснения понятия стресса Р. Лазарус сформулировал два основных положения. Во-первых, терминологическую путаницу и противоречия в определении понятия «стресс» можно будет устранить, если при анализе психологического стресса учитывать не только внешние наблюдаемые стрессовые стимулы и реакции, но и некоторые, связанные со стрессом, психологические процессы – например, процесс оценки угрозы. Во-вторых, стрессовая реакция может быть понята только с учетом защитных процессов, порождаемых угрозой, – физиологические и поведенческие системы реакций на угрозу связаны с внутренней психологической структурой личности, ее ролью в стремлении субъекта справиться с этой угрозой. Характер стрессовой реакции причинно связан с психологической структурой личности, взаимодействующе с внешней ситуацией посредством процессов оценки и самозащиты. Он отмечает, что «только связывая характер стрессовой реакции с



психическими процессами, действующими в людях с различными психическими структурами, мы можем надеяться объяснить происхождение явления и получить возможность их предсказывать». Р. Лазарус придает особое значение когнитивной оценке стресса, утверждая, что стресс – это не просто встреча с объективным стимулом, решающее значение имеет его оценка индивидом. Стимулы могут быть оценены как неуместные, положительные или стрессогенные. Также автор утверждает, что стрессогенные стимулы приводят к различной величине стресса у разных людей и в разных ситуациях.

Таким образом, ключевым моментом в исследованиях Лазаруса было то, что стресс стал рассматриваться как результат субъективной оценки вредного стимула. Слово «оценка» в рассматриваемом контексте означает установление ценности или оценивание качества чего-либо, а «преодоление» («копинг») – приложение поведенческих и когнитивных усилий для удовлетворения внешних и внутренних требований. Копинг вступает в действие, когда сложность задач превышает энергетическую мощность привычных реакции, и требуются новые затраты, а рутинного приспособления недостаточно.

В целом, в современной научной литературе термин «стресс» используется, по крайней мере, в трех значениях. Во-первых, стресс может быть физической реакцией организма на предъявляемое требование или вредное воздействие. Именно в этом смысле и В. Кеннон, и Г. Селье употребляли этот термин. Функцией этих физических реакций, вероятно, является поддержка поведенческих действий и психических процессов по преодолению этого состояния. Во-вторых, стресс может относиться к субъективной реакции и в этом значении он отражает внутреннее психическое состояние напряжения и возбуждения; это состояние интерпретируется как эмоции, оборонительные реакции и процессы преодоления, происходящие в самом человеке. Такие процессы могут содействовать развитию и совершенствованию функциональных систем, а также вызывать психическое напряжение. Наконец, в-третьих, понятие стресс может определяться как любые внешние стимулы или события, которые вызывают у человека напряжение или возбуждение. В настоящее время в этом значении чаще употребляются термины «стрессор», «стресс-фактор».

Значительное число работ в области психологии управления посвящено проблеме стрессогенных факторов и их влиянию на работоспособность человека, адаптацию личности к условиям профессиональной деятельности (А.А. Бодалев, О.С. Васильева, Н.Е. Водопьянова, Р.М. Грановская, Л.И. Дементий и др.).

По мнению Д. Фонтана [2], стрессоры в жизни и деятельности руководителя можно разделить на две большие группы: стрессоры служебной деятельности и стрессоры внеслужебной деятельности. В свою очередь, стрессоры служебной деятельности подразделяется на общие и специфические. К общим стрессорам можно отнести следующие:

1) плохую организацию служебной деятельности (задержки, безответственность, неритмичность), то есть отсутствие системы в работе;



2) недостаток сотрудников, заставляющий выполнять, кроме своих обязанностей, еще и обязанности других, что уменьшает количество времени, необходимого для выполнения непосредственных обязанностей;

3) работу в сверхурочные и неудобные часы, что заставляет нарушать естественный ритм человека;

4) необходимость решать внезапные кризисные проблемы;

5) статусные проблемы (низкий статус, небольшая зарплата, недостаточные перспективы служебного продвижения);

6) заорганизованность и формализм, т.е. большая трата времени на написание несущественных, ненужных отчетов, на представление всевозможных данных, затянутые совещания;

7) неопределенность и непредсказуемое развитие событий в организации.

Под специфическими стрессорами понимаются стрессоры, которые присущи не столько самой работе, сколько способу, с помощью которого осуществляется управленческая деятельность на соответствующем уровне. К специфическим стрессорам относят следующие:

1) нечеткие ролевые обязанности, когда руководитель не имеет четких служебных инструкций по поводу того, что он должен делать и где границы его ответственности.

2) ролевой конфликт, возникающий в условиях, когда два аспекта деятельности руководителя оказываются несовместимыми;

3) нереалистично высокие притязания и как результат постоянная неудовлетворенность своими достижениями;

4) особенности взаимодействия с вышестоящими руководителями, игнорирование ими мнения руководителя;

5) недостаток взаимодействия с коллегами по горизонтали, когда руководитель ограничен в возможности обсудить профессиональные проблемы, получить не только одобрение, поддержку, но и замечания, оценку, успокоить себя сознанием того, что коллеги переживают те же трудности, что и он;

6) особенности взаимодействия с трудными клиентами и подчиненными.

Успешно конкурируют со стрессом на работе так называемые внеслужебные стрессоры. К ним обычно относят ситуации, вызванные проблемными отношениями с супругом (супругой), с детьми, с другими родственниками, дефицитом времени на выполнение домашних обязанностей, давлением окружающей среды на семью руководителя.

В исследовании О.А. Ковалевой [3] выявлено, что для руководителей высшего звена наиболее стрессовыми, по данным интервью, являются ситуации, связанные с взаимодействием с подчиненными (конфликты, увольнения, дисциплинарные взыскания), с взаимодействием с внешними инстанциями (контролирующими организациями, органами власти), с экономическим положением. Для руководителей среднего звена наиболее стрессовыми являются ситуации, связанные с требованиями руководителей высшего звена, с нарушениями рабочего процесса, с принятием решений.



При совладании со стрессовой ситуацией на рабочем месте руководителям высшего и среднего звена свойственно использовать проблемно – ориентированный копинг. В профессиональной деятельности руководители среднего звена чаще, чем руководители высшего звена используют такую копинг – стратегию как «поиск социальной поддержки».

По мнению Д. Гоулмана [4], любое лидерство всегда имело эмоциональную первооснову, и большая часть компетентностей, необходимых для успеха руководителя, имеет социальную и эмоциональную природу. В современной организации перед руководителем, несомненно, стоит задача создания в коллективе благоприятной атмосферы, направления коллективных эмоций в нужное русло, поскольку от успешности реализации этой функции во многом зависит продуктивность работы группы.

Р. Стогдилла в результате сравнительно-частотного анализа выделил следующие главные менеджерские качества: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надёжность в выполнении заданий, независимость, общительность.

Результаты исследования А.Л. Журавлева [5] свидетельствуют о том, что высокая эффективность деятельности руководителя соответствует его уравновешенности, сдержанности, умению владеть собой, а также способности организовывать ровное, спокойное общение.

Р.Л. Кричевский выделяет следующие качества современного руководителя: высокий профессионализм, ответственность и надёжность, уверенность в себе, умение влиять на своих подчиненных, самостоятельность, коммуникабельность, близость к подчиненным, способность к творческому решению задач, а также эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость. Руководителю крайне важно уметь контролировать свои эмоциональные проявления. Со всеми окружающими, независимо от настроения и личного расположения, он обязан строить ровные и деловые отношения. Доказано, что в большинстве случаев эмоциональная неуравновешенность снижает уверенность человека в своих силах, а тем самым и его управленческую активность.

И.П. Чередниченко, перечисляя наиболее важные особенности личности человека как лидера, которые в значительной мере определяют его становление и успех в деятельности, отмечает и устойчивость к стрессу.

В исследованиях Косовски при сравнении двух крайних групп испытуемых (устойчивых и неустойчивых к стрессу) обнаружены существенные различия между группами в отношении личностных особенностей. Так, неустойчивые к стрессу проявили интенсивное чувство неполноценности, отсутствие веры в свои силы, боязливость, значительную импульсивность в действиях. Напротив, лица, устойчивые к стрессу, были менее импульсивны и менее боязливы, им была свойственна большая устойчивость в преодолении препятствий, активность, энергичность, жизнерадостность.



В связи с этим, можно смело утверждать, что устойчивость к стрессам является важным качеством руководителя в условиях современных вызовов.

Для преодоления стресса руководители применяют различные способы совладающего поведения.

В отечественной психологии существует ряд фундаментальных исследований на эту тему Л.И. Анцыферовой, Е.С. Балабановой, Т.А. Даниловой, Т.Д. Крюковой и др. [6, с. 7].

Совладание с жизненными трудностями, есть постоянно изменяющиеся эмоциональные, когнитивные и поведенческие усилия индивида с целью управления специфическими внешними и внутренними требованиями, которые оцениваются им как подвергающие его испытанию или превышающие его ресурсы. Задача совладания с негативными жизненными обстоятельствами состоит в том, чтобы либо преодолеть трудности, либо уменьшить их отрицательные последствия, либо избежать этих трудностей, либо вытерпеть их. Можно определить совладающее поведение как целенаправленное социальное поведение, позволяющее справиться с трудной жизненной ситуацией (или стрессом) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, – через осознанные стратегии действий. Это сознательное поведение направлено на активное изменение, преобразование ситуации, поддающейся контролю, или на приспособление к ней, если ситуация не поддается контролю. При таком понимании оно важно для социальной адаптации здоровых людей. Его стили и стратегии рассматриваются как отдельные элементы сознательного социального поведения, с помощью которых человек справляется с жизненными трудностями.

На данный момент в психологической литературе часто высказывается мысль, что на человека влияет не столько ситуация (стрессовая или обыденная) сама по себе, сколько то, как человек справляется с ней, как оценивает собственные возможности по отношению к происходящему, в какой мере обладает навыками разрешения подобных ситуаций. В зарубежной психологии для обозначения усилий личности, предпринимаемых в ситуации психологической угрозы, используется понятие копинг-стратегии.

Н. Эндлер и Д. Паркер выделяют три основных стиля копинг-поведения: стиль, ориентированный на решение задачи, проблемы (проблемно-ориентированный стиль); эмоционально-ориентированный стиль и стиль, ориентированный на избегание. Руководитель, использующий проблемно-ориентированный копинг, концентрируется на задаче, а не на переживаниях. При этом он не прячется от внешнего мира, просеивает информацию, ограждая себя от негативных эмоций. Главной предпосылкой для активных действий является способность руководителя продолжать ориентироваться в ситуации. Такая активность начальника оказывает положительное влияние на социально-психологический климат в группе. Руководитель, придерживающийся эмоционально-ориентированного копинга, может винить себя за нерешительность, сосредоточиваться на своих общих недостатках, отыгрываться на подчиненных и вовлекать их в свои переживания, что



отрицательно сказывается на психологическом климате в группе. Копинг–стратегия избегания позволяет руководителю уменьшить психоэмоциональное напряжение, не меняя саму ситуацию стресса. Руководитель просто отгораживается от нее и ведет себя так, будто все обстоит по-прежнему и ничего не нужно предпринимать. Такое бездействие в конечном итоге может повлечь за собой тяжелые последствия для организации.

По мнению Т.А. Панковой [8], для эффективного управления сотрудниками руководителю необходимо, с одной стороны, задавать общий эмоциональный настрой, а с другой стороны – сохранять собственное спокойствие и здоровье, не поддаваясь стрессу. Неспособность руководителя справляться с собственными эмоциями, а также влиять на эмоции своих подчиненных для создания оптимальной атмосферы в группе может приводить к развитию у него синдрома эмоционального выгорания, снижающего его работоспособность и отражающегося на деятельности всего коллектива.

В связи с этим, умение руководителя управлять стрессом является важной и необходимой предпосылкой эффективности деятельности группы в целом. Под управлением стрессом обычно подразумевается совокупность стратегий, методов и приемов, позволяющих человеку предотвратить негативное воздействие стрессоров либо свести это воздействие к минимуму.

До появления стресса главные усилия необходимо сосредоточить на проблемах профилактики стресса. К стрессам необходимо готовиться заблаговременно, потому что еще никому на этом свете не удавалось их избежать. А вот успешно управлять ими по силам любому человеку, в том числе и руководителю. В основе профилактики стрессов лежат следующие основные подходы.

Во-первых, мудрое отношение к собственной жизни, ее активное конструирование. Сложная ситуация проверяет нас на прочность и даже в условиях самых жестких реалий существует возможность маневра, относительная свобода, выбор. По мнению Р.Л. Кричевского, к принципам мудрого отношения к жизни можно отнести следующие.

1. Постоянно ставить и добиваться соразмерных нашим возможностям жизненных целей. Этот принцип требует известной динамичности наших установок. Руководитель с большим набором гибких установок и достаточно большим количеством ближайших и перспективных целей, обладающий способностью их заменять, в случае неудачи показывает свои способности управлять стрессом.

2. Уметь отличать главное от второстепенного. Этот принцип ориентирует нас на нахождение какой-то основной, доминирующей линии жизни, предостерегает от погони за сиюминутными, случайными целями.

3. Знать меру воздействия на события, то есть быть реалистичными в оценке как собственных возможностей, так и ситуации, в которой находимся. Игнорирование принципа ведет не только к излишней трате сил, но и к дистрессу. Г. Селье советует: «С какой бы жизненной ситуацией вы ни столкнулись, подумайте сначала – стоит ли сражаться».



4. Уметь подходить к проблеме с разных сторон. Речь идет о многоплановости видения возникающих проблем, способности взглянуть на них с разных сторон и позиций, о необходимости гибкого подхода в оценке людей и событий. Французский мыслитель Монтень как-то заметил: «Человек страдает не столько от того, что происходит, сколько от того, как он оценивает происходящее».

5. Готовить себя к любым неожиданным событиям заранее. Настраивая себя на возможные, да и на непредвиденные повороты событий, мы тем самым; проявляем известную гибкость, реалистичность в подходе к действительности, избавляемся от ненужных иллюзий.

6. Воспринимать действительность такой, какова она в реальности, а не в нашем воображении.

7. Стараться понимать окружающих. Адекватное понимание других, в частности мотивов их поведения, проникновение в их внутренний мир позволяет избрать более гибкие линии поведения, избежать ненужных столкновений и в конечном счете обеспечить себе некоторый уровень психологического комфорта.

8. Уметь извлекать положительный опыт, уроки из всего происходящего. Любой (по знаку) приобретенный опыт, при условии серьезного его осмысления и соответствующих выводов, способен значительно расширить наши возможности в оценке людей и ситуаций, способствуя тем самым и лучшей жизненной адаптации.

9. Жить полной жизнью в каждый данный ее момент. Более двух тысячелетий назад Марк Аврелий сказал: «Наша жизнь есть то, что мы думаем о ней». Его высказывание верно и в наше время.

После появления стресса главное внимание уделяется мерам активного противодействия ему.

К механизмам эмоционально-ориентированного преодоления, которые показали свою эффективность, можно отнести следующие.

Выражение чувств, сколь бы интенсивными они ни были, желательно, если оно уместно и не создает трудностей в социальном взаимодействии. Это могут быть слезы, крик, «облегчение души» в откровенном разговоре, дневниковые записи, письма и многое другое – в зависимости от ситуации.

Замещающая деятельность. В ней могут найти выход стремления, непосредственная реализация которых невозможна. Так, те, кто лишен семейного тепла, часто заводят домашних животных для реализации потребности в любви и тепле; те, кто не смог состояться профессионально, «уходят» в различные хобби или общественную деятельность.

Разрядка – это перенос негативных эмоций на предметы, которые можно сломать, разбить или испортить. Разрядкой в широком смысле слова являются любые интенсивные физические нагрузки (занятия спортом, дальние прогулки, пробежки, тяжелая домашняя работа), в которых находит выход энергия, связанная с отрицательными эмоциями.



Фантазия (преодоление вне реальности) позволяет достичь желаемого хотя бы в воображении, а возникающие при этом положительные эмоции дают силы для существования в трудных жизненных ситуациях.

Эффективность творчества как преодолевающего поведения основана на действии нескольких или даже всех из вышеперечисленных форм преодоления. Оно позволяет выразить чувства (например, на бумаге или в актерской игре), служит социально одобряемым вариантом замещающей деятельности, дает разрядку и позволяет воплотить фантазии в созданном произведении.

Сдерживание – это сознательное или полуосознанное избегание неприятных мыслей, дел или проблем. Часто сочетается с отвлечением на другие занятия и мысли.

Отстранение – это восприятие ситуации без эмоциональной реакции или с ощущением нереальности происходящего.

Юмор – это переосмысление проблемы с подчеркиванием ее смешных сторон.

Один из наиболее важных механизмов преодолевающего поведения – переоценка ценностей и самоизменение. Ситуация преодоления конфликта и кризиса оценивается как источник личностного роста, приобретения ценного жизненного опыта и изменения к лучшему. Самовосприятие изменяется в сторону представления о себе как о более сильном, уверенном и зрелом человеке. Кризис порой становится основой для изменения системы ценностей, приобщения к новым философским или религиозным воззрениям. Поэтому любой, даже тяжелый, неудачный или трагический опыт будет иметь положительный аспект, если послужит основой для позитивного самоизменения.

Самым мощным средством избавления от стресса является сознание человека. Эмоции или чувству всегда предшествует мысль. Потому так важно обуздать мысль, тогда и чувства пойдут на поводу у мысли. Большинство наших мыслей – это замаскированная тревога, беспокойство, выдающее себя за внимание к каким-либо вещам. Мышление не наполняет нас силой, которая нужна, чтобы мы могли жить более спокойной и более полной жизнью, приносящей нам удовлетворение. Оно лишает нас энергии и преграждает нам доступ к нашей внутренней мудрости. Шум мыслей заглушает голос нашего сердца. Только самому человеку известны те мысли и чувства, что провоцируют его стресс, и только он может изменить их. Никто, кроме нас, не несет ответственности за наши мысли и чувства, и они не появляются сами по себе, хотя иногда именно так может казаться. Научившись определять и оценивать качество наших мыслей и чувств, мы можем начать избирать те из них, которые являются позитивными. Несколько минут мягкого внутреннего исследования каждый день, и мы можем научиться ощущать пульс своих собственных чувств.

Подводя итог, можно сказать, что управленческая деятельность отличается высоким уровнем стрессогенности. Вместе с тем, когда руководитель по-настоящему глубоко осознает, что испытываемый им стресс



начинается с его же мыслей и эмоций и что он – причина всего происходящего с ним, когда он начнет использовать медитацию, визуализацию и позитивное мышление, чтобы успокоиться и сосредоточить свою энергию наиболее эффективным образом, только тогда он обретет душевное здоровье.

Литература и источники

1. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: «Прогресс», 1982. – 123 с.
2. Ковалева О.А. Стресс руководителя и совладание с ним // Актуальные проблемы психологии личности: Сборник научных статей / Научн. ред. К.В. Карпинский. – Гродно: ГрГУ, 2012. – С.285-295.
3. Фонтан Д. Как справиться со стрессом: пер. с англ. / Д. Фонтан – М.: Педагогика – Пресс, 2005. – 352 с.
4. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки – М.: Альпина Бизнес Бук, 2005. – 322 с.
5. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 512 с.
6. Крюкова Т.Л. Человек как субъект совладающего поведения // Под ред. А.Л. Журавлева, Т.Л. Крюковой, Е.А. Сергиенко. – М.: Ин-т психологии РАН, 2008. – С. 55-65.
7. Останина Н.В. Подходы к классификации копинг-поведения в научной литературе / Н.В. Останина // Известия Российского гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена № 70-2. – 2008. – С. 127-131.
8. Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности руководителя // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. – №2 (10) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psystudy.com/index.php/num/2010n2-10/297-pankova10.html>

УДК 159.9:338.24

***SABIRZYANOVA Inna
KRUCHININA Victoria***

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF EFFECTIVE MANAGER

One of the problems of management psychology is a problem of search of ways of effective up-to-date management. The success of existence and prosperity of any enterprise is up-to-date, precise and effective decisions of its leader. It should be noted that management is the main function of the manager although it's not always aimed at achieving perfection: often the time spent on the search for something «absolutely correct», can be more efficiently used for other purposes.

Thus, we understand effectiveness as the optimal combination of the result achieved with consideration of the effort. Productivity is a basic condition for efficiency. Manager must possess both qualities, and thus achieve the desired results in the most qualified way. The study of management efficiency has become the



subject of research by both foreign and domestic authors. R. Thomson, N. Windy, R.M. Stewart point out the conditions for formation of mechanisms of effective management. Among Russian authors of economics who considered much about the co-operative organization of labor, the new ways to achieve a stimulating effect on the employees are such scholars as A.V. Chayanov and P.M. Kerzhentsev. N.N. Veresov in his research highlights the individual components of the structure of management, as well as Doctor of Psychology K.K. Platonov highlights identity card of a successful leader [1]. The publications of Professor V.G. Afanasyev are very significant for the development of modern ideas about the individual's role as both an organizer and a performer in the production activity [1].

The task of any organization is to achieve good results. To achieve this it is necessary to enhance the effectiveness and quality of management. While the structure of the organization is an important factor in the quality of management which must be taken into account, since properly chosen and well-functioning structure greatly facilitates the management process and increases its efficiency.

The main factor of the efficiency increase is staff loyalty. The manager must base his work with the staff in such a way which would promote positive behavior and the activity of each individual and try to eliminate the negative consequences of his actions.

Quality of management and its effectiveness depend on the personality of the manager, his abilities, qualities, his skill to get in touch with his subordinates and to organize the work. A strong leader is distinguished by a high degree of heterogeneity of techniques and methods used by management, his managerial skills. The ability for management activities involves a variety of managerial characteristics and skills inherent in a strong leader. If you have all the required qualities of the manager you will be able to become a leader and his subordinates' authority, to organize the labour process, to build the structure of the organization, to establish the circulation of information and communication process, to find ways to provide the firm with the necessary resources and technology.

The manager is an employee employed with professional organization activity, endowed with the subject property, certain powers including the right to decide within its jurisdiction. It is important that to master management activity is to be able to organize its each component in the most effective way. A manager who knows the basic components of mental activity culture has several advantages [4].

There is a definite structure of management in which N.N. Veresov identifies several components (goal, motive, action, control, reflection) [3].

It should be noted that the goal is in the first place. The head sets the goals for his subordinates. Activity without a goal is impossible and, therefore, the ability to set the best goal for the subordinates is the basis of control of their activities.

Motivation is important. You should motivate the performers to be eager to achieve the goal. To be successful in motivating the employees to solve problems the manager must use multiple methods and techniques related to group and individual motivation.



The most important task of a manager is to provide the subordinates with perceived internal motives, that is, the desire to complete the task well. To make sure the tasks are done with maximum effectiveness you should identify and solve those of the highest priority as well as to determine the right course of action to solve them [5].

It is assumed a manager should possess a wide range of knowledge and adequate management ideas for the most effective management nowadays.

To characterize the work of a manager we should consider what competencies he must have in order to perform his duties successfully. R. Katz identifies three types of competencies [6].

One of the essential criteria of managerial effectiveness is the personality of the manager. Personality map by K.K. Platonov includes the ability, character features, temperament and characteristics of all mental processes, social and professional orientation and past experience and level of culture.

In the field of management, there are two positions in the identity of a manager (personal and technological). Personal position reflects the obvious things: the role and functions of the manager set specific demand for the individual. The technological position emphasizes methods for solving administrative problems, and it is, in fact, not a psychological one.

In the structural system proposed by K.K. Platonov [1] there are four levels or substructures that best describe the scope of activity of the individual psyche.

Out of the many personal qualities, personal features having influence on the effectiveness of management the most important are considered the following: dominance; self-confidence; emotional balance; stress resistance; creativity; the desire to make progress; enterprise; responsibility; reliability; independence; sociability [4].

Self-determination of a successful manager depends on the availability of certain components: some special psychological qualities required for the individual; the presence of a clear structural logic system covering psychological and sociological directions, forms and methods of management in their dialectical unity; adequate internal self-determination of the position of a manager, his high activity, strategic approach to the management activities, the acquisition of a professional image; additional theoretical and practical knowledge and skills that ensure an adequate level of self-determination and success; a high level of spatial and temporal component and update values and sense of self-determination in the existential space of a manager, which makes it possible to organize the company's quality management system according to standards [2].

All these components in the structure of personality and his profession will make a successful manager bringing success to a company and management of quality.

Today, the most important aspect for development of a more competitive organization achieving high is the quality and efficiency of management. A manager should have a number of managerial characteristics and skills, be qualified. Currently, the leader endowed with most of qualities of an effective manager is a



valuable specialist in any organization. The ability to take a responsible approach to work, the ability to be creative and think outside the box, to be able to become the leader and his subordinates' authority, to establish the circulation of information and communication process are few of the basic requirements for a successful manager in the modern world. In order to achieve good results one should match the characteristics and improve oneself.

Литература и источники

1. Салиенко Н.В. Формирование механизма эффективного управления деятельностью коллектива организации: доктор эконом.наук: 08.00.05 Москва, 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://geum.ru/ec-aref/formirovanie-mehanizma-effektivnogo-upravleniya-deyatelnostyu-kollektiva-organizatsii.htm>
2. Кальченко Л.А. Лидерские качества – необходимые качества для менеджеров высшего звена. // Авторские статьи по менеджменту. – 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://infomanagement.ru/avtorskaya_statya/Liderskie_kachestva/1
3. Бондаренко И.В. Эффективность управления предприятием – ключевая задача менеджмента // Das Management. – 2010. – № 5. – С. 18-23.
4. Харций Е. Менеджер – профессиональный руководитель / Е. Харций // Харьковский государственный педагогический университет им. Г.С. Сковороды. – Харьков. – 2013. – С. 1-2.
5. Lysenko Yu.N. Organizational and psychological characteristics of a manager and their impact on the effectiveness of management // Russian State University of Humanities / Yu.N. Lysenko. – Samara, 2012. – 165 p.
6. Katz R. Skills of an effective administrator / R. Katz, Robert Lee. – Harvard Business Press, 2009. – 77 p.

УДК 005:35:658

ГРАНЮКОВА Кристина Сергеевна

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

Эффективная работа организаций и выполнение поставленных задач, невозможны без использования функций менеджмента: планирования, организации, мотивации и контроля. Результат каждой функции зависит от эффективного управления топ-менеджера.

Организационная деятельность является составной частью практического управления людьми, целенаправленного влияния субъекта – организатора на объект – руководимую группу.

Как установлено психологами и социологами, эффективность работы на предприятии в значительной степени зависит от стиля руководства.

Средства влияния руководителя на результаты деятельности организации могут изменяться. Менеджер, в данном случае руководитель, может принять тот или иной стиль руководства, потому что именно он для него характерен.



Работа руководителя приобретает, в конечном итоге, определенные устоявшиеся формы и содержание – стиль руководства.

Стиль руководства – ключевой фактор управления. Во внутрифирменном управлении эффективность на 80% зависит от стиля руководства [1].

Стиль руководства – это устойчивая совокупность конкретных принципов, методов, приемов и норм работы руководителя, характеризующая его подход к управлению коллективом и линию его поведения в возникающих при этом ситуациях.

Возможно, самое раннее исследование эффективности стилей управления было проведено Куртом Левиным и его коллегами. Курт Левин выступает в качестве одного из самых разнообразных и склонных к инновациям специалистов своего времени в области социальных наук в XX веке. Его основные работы входят в число классических источников описания способов осуществления организационных изменений, разрешение конфликтов, мотивации и лидерства. Свою классификацию стилей управления он предложил ещё в 1938 году, когда менеджмент как наука только начал развиваться, а теории эффективного взаимодействия начальника и подчинённых глубоко не разрабатывались. Можно сказать, что практически все известные нам сегодня классификации управленческих стилей основаны на теории Курта Левина. На основе экспериментальных данных Левин выделил три основных стиля: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), нейтральный (попустительский).

Стили различаются по степени сосредоточенности у руководителя функций руководства и участия его и руководимого им коллектива в принятии решений [2].

Понятие стиля уместно применить, прежде всего, в отношении личности руководителя, причем индивидуальный стиль предстаёт как особая форма сочетания производственной функции руководителя с его функцией регулирования личностных взаимоотношений между членами подчинённого ему коллектива.

Однако нельзя сводить целиком к личности руководителя и оценивать как своеобразную форму проявления его индивидуальности.

Дело в том, что особенности личности руководителя при всей их значимости далеко не исчерпывают компоненты, формирующие присущий ему стиль руководства.

Компоненты эти составляют субъективное начало и субъективный элемент стиля, а между тем стиль всегда имеет и общую объективную основу.

К субъективным факторам, определяющим стиль в управлении можно отнести: принципы и установки, обуславливающие умение пользоваться властью; специфика психического склада руководителя (темперамент, характер); выбор форм и методов воздействия на подчинённых в каждой конкретной ситуации; неповторимые личные качества, определяющие «управленческий почерк»; индивидуальные особенности исполнения



социальных ролей руководителя; уровень профессиональных знаний, интеллекта и культуры, определяющий характер поведения.

Как видно, субъективные факторы зависят от личности руководителя, а объективные факторы формируются под влиянием окружающей среды. Объективно стиль руководителя диктуется, прежде всего, сознательной целью, которая как закон определяет способ и характер его действий и которой он должен подчинять свою волю.

В общем, объективные слагаемые стиля могут быть сведены к следующим: специфика системы, её цели и задачи, управленческой структуры; закономерности управления; специфика (функциональное назначение) сферы конкретной деятельности; окружающая производственная среда (технологический уровень производства, формы организации труда, обеспеченность материальными ресурсами); особенность руководимого коллектива (структура, уровень подготовки, характер взаимоотношений, социально-психологические черты исполнителей); уровень практики управления; способы и приёмы управления, используемые вышестоящим руководством.

Для определения стиля руководства обычно используются две переменные, два измерения: динамика поведения и уровень ситуационности.

Поведенческий подход основан на выводах, сделанных из наблюдаемых исследователями образцов поведения руководителя – его действий, а не личных качеств. Второе измерение связано с принятием ситуационности в качестве основы анализа в рамках того или иного подхода к изучению стилей руководства. На одном полюсе находятся подходы, подводящие к идее универсальности, на другом решающей для эффективного лидерства признается ситуационность. Комбинация двух переменных привела в конечном счете к выделению четырех типов подходов к изучению стиля управления в организации.

Первый включает подходы, основанные на анализе лидерских качеств (теории лидерских качеств, теория «Х» и теория «У» Д. Мак-Грегора), необходимых эффективному руководителю в любом организационном контексте.

Второй тип рассматривает стиль руководства как набор образцов поведения, присущий руководителю в любом организационном окружении (исследования Мичиганского университета и университета штата Огайо, управленческая сетка Блейка и Мутона).

Третий предполагает изучение стилей руководства в зависимости от конкретной ситуации (концепции ситуационного лидерства Фидлера, Митчелла и Хауса, Херси, Бланшара, Врума, Йеттона).

Четвертый тип представляет ряд новых подходов, вновь изучающих стили руководства в связи с конкретной ситуацией (теория лидерства Т. Коно, причинно-следственный подход, или «атрибутивная» теория).



Название и число стилей руководства более разнообразны, что, как правило, связано с политическими процессами, происходившими в 30-40-е гг. XX в. [3].

При анализе стилей руководства ряд авторов находит больше всего негативного в авторитарном стиле руководства. Авторитарность лежит в основе абсолютного большинства производственных конфликтов из-за стремления субъекта к единовластию. Претензия автократа на компетенцию во всех вопросах порождает хаос и в конечном счете отрицательно влияет на эффективность работы. Автократ своим своеволием парализует работу коллектива, на который опирается. Он не только теряет лучших работников, но и создает вокруг себя враждебную атмосферу, которая угрожает ему самому. Недовольные и обиженные подчиненные могут его подвести и дезинформировать. Запуганные работники не только ненадежны, но и работают не с полной отдачей, интересы предприятия им чужды, при малейшей возможности они реализуют «право» позаимствовать собственность хозяина.

В современной интерпретации авторитарный стиль имеет и сильные стороны: делает возможным быстрое принятие решений и мобилизацию сотрудников на их выполнение, позволяет стабилизировать ситуацию в конфликтных коллективах. Этот стиль может быть эффективным в кризисных ситуациях, а также в условиях низкого профессионального уровня и слабой трудовой мотивации сотрудников. Он необходим в условиях низкого культурного уровня объекта управления, слабых управленческих связей в экстремальных ситуациях (аварии, техногенные катастрофы, трудовые конфликты).

Вариантом авторитарного стиля управления является патерналистский. Он предполагает обращение с подчиненными, как с «детьми» и их трудовую мотивацию опосредует через личную зависимость от руководителя. Служебная информация распространяется сверху вниз в зависимости от «благосклонности» руководства, контроль деятельности осуществляется выборочно, по желанию и интуиции руководителя. Власть никому не делегируется и концентрируется у руководителя, который «царь, бог и воинский начальник». Этот стиль управления характерен для традиционного общества, и по наблюдениям автора по-прежнему широко применяется в Казахстане, особенно в сельских районах.

В последнее время оценки стилей управления среди исследователей в значительной степени изменились. Если либеральный и авторитарный не так давно характеризовали преимущественно негативно, а демократический считался самым положительным, то сейчас пришло понимание, что оптимален тот стиль управления, который приносит предприятию больше прибыли, обеспечивает стабильность производства, поступательный характер развития фирмы. Все большее внимание уделяется субъективным, психологическим особенностям проявления профессиональной активности руководителя, его личностным характеристикам. Российский психолог Р. Шакуров отмечает, что каждое отдельное психическое качество включается в состав стиля не во всем



объеме, а лишь в той мере и форме, в какой это необходимо для данной деятельности. Формы и степень проявления психических свойств регламентируются довольно жестко, так как управленческие роли имеют повышенную социальную значимость. Это не отменяет общего положения о том, что эффективность решений руководителя в конкретной производственной ситуации зависит прежде всего от объективных внешних условий и факторов.

Поскольку существует множество взглядов на стили управления, то с точки зрения результатов необходимо стремиться к их синтезу. Хороший результат может быть достигнут не только благодаря эффективному управлению людьми, но и просто под влиянием случайностей.

Не существует универсального, наилучшего стиля управления. Нелинейность развития социальных событий и слабая прогнозируемость общественных взаимосвязей, особенно на среднесрочный и долгосрочный периоды, требуют от руководителя адекватной оценки ситуации, творческого анализа объективных ограничений и субъективных возможностей их преодоления, прогнозирования последствий принятия решений. Иначе говоря, современная ситуация требует от руководителя применения на практике всего арсенала управленческой науки в совокупности с сознательным использованием сильных сторон личности управленца [4].

Литература и источники

1. Воеводина Т.А. Стили управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://topknowledge.ru/osnovmen/1613-stili-upravleniya.html>
2. Птуха Н.И. Стиль руководителя и управление коллективом / Н.И. Птуха, И.А. Краснобаева, В.Б. Кушнирик // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 12. – С. 85-91.
3. Шпалински В.В. Диагностика стилей руководства / В.В. Шпалинский // Стиль руководства и его влияние на эффективность управленческой деятельности. – М., 2005. – 157 с.
4. Бураканова Г.И. Стиль руководителя и эффективность управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management>

УДК 159.9:316.46

ДАНИЛИШИНА Владлена Александровна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Реализация задач современной организации немислима без руководителей-профессионалов, действующих в содружестве с должным образом подготовленными к работе в условиях рынка специалистами и привлекающих к управлению непосредственных участников производства. Популярнейшая формула 30-х гг. «Кадры решают все» и в наше время не утратила актуальности, ведь возникшее на рубеже 70-80-х гг. застойные явления в общественном производстве напрямую были связаны с изъянами в управлении и прежде всего в работе с кадрами. Современный руководитель



является профессионалом в организации дел и управления. Решающим фактором в достижении цивилизованного предпринимательства и менеджмента выступает не только владение приемами их осуществления, но и наличие особых личностных качеств, составляющих так называемый психологический портрет руководителя [1].

Эффективность профессиональной деятельности – это соответствие результата этой деятельности поставленным целям, достижение запланированных положительных результатов. Эффективность социальной работы зависит от таких существенных характеристик, как «профессионализм», «профессиональная компетентность» и «личность профессионала». Профессионализм ряд ученых рассматривает как высокий, устойчивый уровень знаний, умений и навыков, позволяющий достигать наибольшей эффективности в профессиональной деятельности.

Принято полагать, что для успешного выполнения профессиональной деятельности руководителю нужны следующие психологические знания и умения: владение методами и технологиями психологического анализа профессиональных задач и ситуаций; ориентация в психологической типологии профессий и занятий и в целом в психологии профессионального труда; знание основ современной социальной психологии, психологии межличностного общения (знание о видах, структуре и уровнях общения, показателях его оптимальности); владение теоретическими знаниями в области психологии личности, дифференциальной психологии; знание конкретных методик тестирования и владение теориями и технологиями конструирования новых психодиагностических методик, статистическими способами проверки их надежности и валидности (пригодности); умение диагностировать психологические особенности личности, психических процессов, мотивации [2].

Считается, что успеха в данной профессиональной области могут добиться люди энергичные, способные выдерживать повышенное эмоциональное напряжение, обладающие высоким уровнем общей культуры, развитым вниманием, свободно переключающие внимание во время собеседования на разные особенности поведения претендента, наблюдательные. Важны также хорошая память, развитые коммуникативные и организаторские способности, готовность к разумному риску, внятная речь, смелость, решительность, обязательность, самокритичность, терпение, компетентность и чувство юмора.

Особую роль в работе руководителя играет профессиональное общение, которое представляет собой активность человека, направленную на установление взаимодействия с другим человеком в процессе преобразования предмета труда.

Качества личности – это наиболее обобщенные и наиболее устойчивые ее характеристики. Они проявляются во всех видах деятельности, в которые включена личность. Выделяют такие качества эффективного руководителя как: общий интеллект, логическое мышление, общая эрудиция, информированность,



способность к экстраполяции (интуиция), готовность на практике применять новые идеи, гибкость мышления, способность к решению нескольких проблем одновременно, выносливость, устойчивость в ситуации неопределенности, ответственность, компетентность в общении, сопереживанию, способность к убеждению и влиянию, стрессоустойчивость, лояльность, независимость, честность, порядочность, надежность.

Личность руководителя можно характеризовать с точки зрения трёх составляющих: биографические данные, способности, черты личности. К биографическим характеристикам личности руководителя можно отнести его возраст, пол, социально-экономический статус и образование. Следующий компонент личности руководителя – способности. Способности бывают общие (интеллект) и специфические (знания, умения и т.д.). Третья составляющая – черты личности руководителя.

Эффективный руководитель действует по плану, в котором предусмотрены все его главные действия, его отношение с подчинёнными, а также выделено время на обдумывание перспективных вопросов и время на повышение своей квалификации. Он трезво оценивает результаты своей деятельности и признаёт свои ошибки. Внимательно выслушивает любую критику и предложения подчинённых. Руководитель, пренебрегающий справедливыми критическими замечаниями, неизбежно противопоставляет себя коллективу и, в конечном счёте, теряет возможность эффективно управлять. Основой подлинного авторитета руководителя являются знания и умения, принципиальность и человечность, смелость и решительность, так как ничто так не компрометирует руководителя, как безынициативность и трусость, боязнь ответственности и постоянное ожидание указаний свыше, что и как делать [2].

Г.В. Суходольский считает, что руководители в разных сферах и на разных уровнях управления подвергаются все возрастающему воздействию информационных, социальных, психологических и иных факторов, которые создают нагрузки и перегрузки когнитивного, эмоционального, коммуникативного и интерактивного характера [1]. Управленческая деятельность характеризуется необходимостью принятия решений в ситуации жесткой временной ограниченности и информационной неопределенности, а также необходимостью одновременного выполнения многих действий и решения многих задач. Постоянный дефицит времени при возрастающей интенсивности труда – явление, характерное для большинства руководителей во всем мире. В свою очередь, это является причиной того, что современный руководитель находится в состоянии постоянного стресса, хронической усталости, и как следствие – возникновение различных психологических и соматических заболеваний.

Одним из основных способов устранения этих негативных факторов является правильная организация руководителем своего времени и рабочего процесса с учетом собственных психологических особенностей. Его исследования показывают, что в сегодняшней ситуации большинство



руководителей испытывают интеллектуальные, эмоционально-волевые, личностно-профессиональные и другие психологические трудности, наличие которых обуславливает трудности в осуществлении руководства и достижения высокого профессионального уровня и успешного процветания организации, а так же отсутствие навыков эффективного планирования и организации рабочего времени. Новое время выдвигает свои требования к способам работы, и требуется профессиональный подход к отбору кандидатов на руководящие должности или помощи в адаптации и совершенствованию своих умений и навыков.

Оценка личностных психологических особенностей – эффективное средство выявления лиц, которые по особенностям своих познавательных процессов, характера, темперамента, по доминирующим психическим состояниям наиболее или наименее пригодны к конкретной профессиональной деятельности. Для руководителей каждого статусного уровня характерно специфическое сочетание основных профессионально значимых психологических качеств и особенностей восприятия временных интервалов, детерминированное объективным содержанием деятельности, связанным с уровнем управленческой иерархии. Эти сочетания качеств образуют профессионально-психологические профили руководителей и характеризуются значимыми качественно-количественными различиями. Своеобразие психологических профилей, присущее руководителям разных уровней, обуславливается определенной содержательной структурой профессионально значимых психологических качеств и степенью их выраженности. Общие средние показатели по многим психологическим характеристикам и характеристикам восприятия времени руководителей всех трех статусных уровней схожи между собой, но есть значимые различия между мужчинами и женщинами внутри этих групп. У большинства руководителей выраженность тех или иных психологических характеристик, которые в совокупности составляют индивидуальный психологический портрет каждого руководителя, не соответствует набору необходимых качеств, исходя из функциональных требований к руководителю.

Подводя итог, можно сказать, что современные руководители должны обладать высокими показателями сформированности социально-психологических качеств личности, чтобы обеспечить продолжительную эффективную деятельность.

Литература и источники

1. Суходольский Г.В. Профессионально-психологические портреты руководителей: автореферат диссертации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psibook.com/scholarly/professionalno-psihologicheskie-portrety-rukovoditeley.html>
2. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2003. – 227 с.



УДК 159.9

КАНДЕЕВА Алина Руслановна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОМФОРТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Организационная психология сейчас на пике популярности, и такие термины, как «социально-психологический комфорт» и «командообразование», у всех на устах. Ведь команда – это сплоченный трудовой коллектив, а социально-психологическая совместимость и комфорт – не что иное, как следствие схожести интересов, ценностей и ожиданий членов коллектива.

Можно отметить и тот факт, что от сплоченности сотрудников зачастую зависит эффективность работы, а, следовательно, и благосостояние организации. В связи с этим особую актуальность приобретает вопрос психологического комфорта на рабочем месте.

Психологический комфорт – психофизиологическое состояние, возникающее в процессе жизнедеятельности человека в результате оптимального взаимодействия его с внутри рабочей средой.

Для уверенности человека в будущем, ему необходимо испытывать состояние благополучия. Человек постоянно пересиливает какие-либо трудности, однако не все они выражают разрушительное влияние на психику. Не любая личностная проблема, внутриличностный или межличностный конфликт, ощущение кризиса обязательно приводят к ощущению неудовлетворенности жизнью. Сохранять оптимистическое отношение к ситуации, ровное настроение позволяет психологическая устойчивость личности. Однако ее потенциал не беспределен, поэтому при выраженной дисгармонии личности или значительном ухудшении ситуации, драматических, и тем более трагических, событиях ощущение субъективного благополучия ослабевает.

Психологический комфорт на рабочем месте напрямую связан с организацией того пространства, в котором постоянно находится человек.

Преодоление негативных реакций работников на неудобство рабочих зон возможно через расширение их смыслового пространства: например, путем предварительного разъяснения значения будущей совместной деятельности, ее важности для производства и лично для каждого участника, высокой оценки их способностей и т. д. Это приводит к расширению эмоционального пространства работников, сужению их личного пространства и обеспечивает более эффективную совместную деятельность, ослабляя «подавляющее» влияние физической среды.

Значительную роль играет отсутствие конфликтного поведения между сотрудниками. Комфортное и бесконфликтное общение способствуют повышению психологической и эмоциональной безопасности и благополучности личности. Проблема конфликтов на сегодняшний день является важной социально-психологической проблемой. Следует отметить, что любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и



личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями. В обычном понимании конфликт – это негативный феномен, связанный в первую очередь с агрессией, глубокими эмоциями, враждебностью или угрозами. Бытует мнение, что конфликт – явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Однако современная психология позволяет рассматривать конфликт как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

В основном межличностные конфликты на рабочем месте понимаются как конфликты между отдельными индивидами в процессе в процессе их социального и психологического взаимодействия.

Причины таких конфликтов – как социально-психологические, так и личностные, собственно, психологические. К первым относятся: потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации, несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей, различия в способах оценки деятельности и личности друг друга и пр., напряженные межличностные отношения, стремление к власти, психологическая несовместимость [1].

Непосредственными участниками конфликта (оппонентами) могут быть отдельные люди и группы. На этом основании можно выделить следующие типы конфликта:

- межличностный конфликт – межличностный конфликт может также проявляться и как столкновение личностей с различными чертами характера, взглядами и ценностями;
- конфликт между личностью и группой, который возникает, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности или если личность занимает позицию, отличающуюся от позиции группы;
- межгрупповой конфликт, который также распространен, поскольку организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных. Даже в самых лучших организациях между такими группами могут возникать конфликты.

Причины возникновения конфликтов:

- «Позиционный дефицит». Невозможность одновременного исполнения одной роли или функции несколькими субъектами, что ставит их в отношении состязательности.
- «Дефицит источников». Разные представления о ценностях, в результате чего несколько человек одновременно не могут удовлетворить свои притязания в полной мере.
- Формирование агрессивных реакций человека.



- Ограниченность в ресурсах, различия в уровне образования, манерах поведения, жизненном опыте.
- Низкий уровень коммуникации.
- Низкая культура поведения [2, с. 264].

Одно из важнейших условий сплоченности и комфорта в группе – психологическая совместимость участников. Схожесть жизненных ценностей, установок и принципов – это, безусловно, плюс. А вот идентичность темпераментов и характеров не всегда гарантия спокойствия и комфорта. Если вместе соберутся прирожденные лидеры и вожаки – обязательно переругаются, принимая верное решение. Группа «исполнителей» и «ведомых» тоже потерпит крах, решая важные задачи. Не факт, что среди них найдется смельчак, готовый возложить всю ответственность на свои плечи. Поэтому взаимодополняемость сотрудников – и есть тот желанный ключ к эффективной и бесконфликтной трудовой деятельности. При таком мудром подходе отрицательные черты одного сотрудника можно уравновесить положительными чертами другого.

Например, пессимизм и замкнутость меланхолика нейтрализуются оптимизмом и общительностью сангвиника. Частую смену настроений и увлечений холерика хорошо дополняют спокойствие, логичность и устойчивая целеустремленность флегматика [3].

Также для психологического настроения на работе нужна настоящая команда. Если каждое утро просыпаться с мыслью, что сегодня от коллеги можно получить камень в спину, стимул работать вряд ли появится. Получается, что человек весь день пребывает в эмоциональном напряжении, и пускает все силы и энергию на защиту себя, а не на выполнение определенных задач.

Совместное отмечание праздников, дней рождений, корпоративные вечеринки, выезды на природу – все это помогает лучше узнать людей, с которыми трудиться в офисе. Именно на таких неформальных встречах чаще всего завязываются личные отношения. Получив приятные впечатления от общения с коллегой, человек стремится перенести позитив и на деловые контакты. Это облегчит взаимодействие в коллективе, снимет возможные конфликты и приведет к тому, что группа сотрудников действительно станет командой.

Во многом дружелюбная или недружелюбная обстановка на работе зависит от самых от верхов. Речь идет о руководстве. Трудно чувствовать себя в коллективе как в семье, если шеф – личность авторитарная. В коллективах, где царит подобный стиль руководства, свобода действий и передвижений сотрудников строго регламентирована. Иначе говоря – ограничена. Такой подход отнюдь не способствует доверительной обстановке.

Очень важно ощущать свою значимость, только тогда наступает ощущение психологического комфорта на работе. Когда человек чувствует себя ценным, ему хочется свернуть горы и прыгнуть выше своей головы. Повысить самооценку сотрудника и его статус в глазах коллег можно с помощью



отдельного небольшого задания. К тому же, с его помощью можно раскрыть скрытые резервы человека [4].

Психологический комфорт на работе ценится сотрудниками намного выше, чем зарплата. Сотрудник, чувствующий психологический комфорт, важность своей работы, осознание собственной нужности, уважение коллег будет искать более высокооплачиваемую работу в последнюю очередь. Поэтому становится особенно важным поддержание данного психологического состояния комфорта и эмоционального благополучия, путем своевременного разрешения конфликтов, создания благоприятных условий для работы, эффективной организацией рабочего пространства.

Литература и источники

1. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение / В.П. Шейнов. – М.: Амалфея, 1996. – 288 с.
2. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. 4-е изд., перераб. и доп. / В.Н. Лавриненко – М.: Юнити-Дана, 2005. – 415 с.
3. Общая психология и психология личности / Под редакцией А.А. Реана. – М.: АСТ, АСТ Москва, Прайм-Еврознак, 2011. – 640 с.
4. Белинская Е.П. Социальная психология личности / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Академия, 2009. – 304 с.

УДК 159.922

КОВРАНКОВА Екатерина Александровна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ

Проблема лидерства и руководства – одна из кардинальных проблем социальной психологии. В наше время лидерами, руководителями становятся не только мужчины, как преимущественно было ранее, но и женщины. Женщина-руководитель уже больше не вызывает такого удивления, как всего лишь несколько лет назад. И конечно, существуют некоторые особенности, которые отличают женщину-руководителя от руководителя-мужчины. Женщины ломают стереотипы, присущие лидерам, руководителям, привносят в деловую жизнь новые черты и изменения.

Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Таким образом, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми [3].

Наиболее подробно психология деловой женщины была изучена американскими докторами Маргарет Хеннинг и Анн Жарден. Они пришли к выводу, что главная помеха деловой карьеры многих женщин – в неумении



девочек, а затем и женщин ладить между собой, «играть в команде», быть снисходительными к недостаткам других людей [1].

Но у женщины есть ряд преимуществ, реализовав которые, она может стать успешным руководителем. Женщина-лидер обладает более тонким социальным интеллектом, она тоньше ощущает нюансы отношений, в том числе и отношение к себе. Она умеет оценивать и прогнозировать поведение других людей. Правда, её больше, чем мужчин, подстерегает опасность пойти на поводу у своих эмоций. А истеричность и лидерство – это вещи несовместимые [2].

Женщина обладает большей контактностью и практичностью мышления. Если мужчина склонен строить долгосрочные планы, рассчитывать на долгосрочную перспективу, то женщина предпочитает конкретно гарантированный результат, «здесь и сейчас». Женщина лучше мужчины контролирует свои и чужие ошибки; она, как правило, лучше формулирует свои мысли и выражает идеи. Замечено, что она меньше, чем мужчины реагирует на ухаживания и сексуальные притязания в деловых отношениях. Она чётко различает дело и развлечения [4].

Существует определенный образ женщины-руководителя. Это образованная женщина в возрасте 31-37 лет. Работа для нее не цель, а средство доказать окружающим свою исключительность в сравнении с женщинами исполняющими традиционные женские роли: кухня и дети. К сожалению, в личной жизни, в большинстве случаев, она не счастлива. За плечами один или два развода и несколько разорванных неофициальных связей. Причина расставаний – несоответствие выбранного спутника жизни ее запросам.

Психология руководителя подразумевает умение преодолевать стрессы, организовать правильно свое рабочее время и не поддаваться депрессивным состояниям. Все эти качества в разной мере присущи деловым женщинам. По сочетанию трех основных характеристик – уровня притязаний, самооценки и стратегий, использованных при достижении целей можно выделить несколько типов инструментов по созданию карьеры, которую может сделать женщина руководитель [5].

- *Альпинист*

Руководитель делает свою карьеру, полностью отдаваясь любимому делу. Она постепенно проходит все ступеньки служебной лестницы и борется за свое право под солнцем наравне с другими. Такие женщины с презрением относятся к коллегам, которые занимают посты, пользуясь свои внешними данными, и оказывают интимные услуги боссу. Способность руководителя у них сочетается с непререкаемым авторитетом среди сотрудников.

- *Имитатор*

Такой руководитель уверен в своих силах, стремится добиться вершины в карьерной иерархии, но продвигается вверх не напрямую, а используя благоприятные ситуации. Она любит «пустить пыль в глаза» и выдать желаемое за действительное. Способность руководителя проявляется в женщине через внешние признаки успешности. «Имитатор» удачно подбирает имидж, для



общения выбирает круг людей, которые в дальнейшем помогут ей в карьерном росте. Вместе с тем как руководитель она отлично может организовать работу в своем коллективе и преподнести даже скромные успехи в виде эпохального свершения.

- *Мастер*

Руководитель такого типа не интересуется продвижением по карьерной лестнице. Для таких женщин главное двигаться вперед. Они любят менять специальности и решать задачи, перед которыми пасуют другие. Когда им кажется, что они достигли того чего хотели, меняют без сожаления работу и род деятельности. Способность руководителя оценить нестандартные ходы сотрудников очень нравится подчиненным. Излюбленное место работы таких женщин организации, где есть возможность для творчества.

- *Рабочий муравей*

У «муравьев» проблема с самооценкой, они очень самокритичны. Для женщины важно четко сформировать четкое задание, которое она будет выполнять с трудолюбием и настырностью насекомого. Исполнитель такого типа очень ценится в коллективе, но испытывает потребность в постоянной поддержке. Руководитель же четко реализует свои планы, не отвлекаясь на мелочи. Для нее важно признание достижений авторитетными коллегами.

- *Организатор*

Женщина такого типа карьеры в жизни надеется только на собственные силы. Ей присущи склонности к самоанализу и ответственности за сделанное. Ее способность руководителя в полной мере проявляется в стабильной обстановке, решения принимаемые ей всегда правильные и взвешенные. Организатор оправданно считает, что ее дело принимать решения, а реализовывать планы должны подчиненные. Но в сложных ситуациях руководитель такого типа действует спонтанно и не всегда верно [6].

Я считаю, что в наше время женщины научились совмещать карьеру и семью. Существует множество примеров успешных женщин-руководителей. Например, журнал The Forbes назвал самых высокооплачиваемых женщин-руководителей крупнейших американских компаний. Рейтинг возглавила исполнительный директор PepsiCo Индра Нуйи (Indra K. Nooyi) – ее ежегодная зарплата составляет \$12,7 млн, включая бонус в размере \$4,5 млн [7].

Литература и источники

1. Хеннинг М. Леди-босс. / М. Хеннинг, А. Жарден – М.: Дело, 2001.
2. Виткин Дж. Правда о женщинах (14 мифов, сочиненных мужчинами). / Дж. Виткин – СПб.: Питер Пресс, 1996.
3. Женщина-руководитель [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tests.astrostar.ru/socialpsy/46515.html>
4. Психология руководителя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://womens-love.ru/psixologiya-rukovoditelya/>
5. Психология лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.release-me.ru/leader/psychologia.php>



6. Психологические аспекты лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psyworld.ru/for-students/cards/general-psychology>
7. Новости зарубежных компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.companion.ua/articles/content?id=23210>

УДК. 316.752.754

КУЛИКОВСКАЯ Елена Александровна

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МОРАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

В статье рассматривается проблема развития морального сознания в подростковом возрасте. Моральное сознание представляет собой индивидуальное сознание личности с его внутренними механизмами, важное место среди которых занимает чувство вины. Описывается эмпирическое исследование: исследование особенностей переживания чувства вины в подростковом возрасте как механизма формирования морального сознания личности. Выявлено то, что наиболее интенсивно подростки переживают чувство вины в контексте взаимодействия «подросток – сверстник», менее интенсивно в контексте взаимодействия «подросток – родитель».

Ключевые слова: моральное сознание, нравственные нормы, чувство вины.

The problem of adolescence's moral consciousness is analyzed in the article. Moral conscience is an individual consciousness of a personality with its internal mechanisms. The feeling of guilt is an important mechanism of moral conscience. The empirical research was realized. We researched the peculiarities of adolescence's feeling of guilt as a mechanism for forming the moral consciousness. It is revealed that teenagers are going through the most intensive feelings of guilt in the context of the interaction «teenager – teenager « less intense – in the context of «teenager – parent.»

Keywords: *moral consciousness, moral norms, feeling of guilt.*

Моральное развитие представляет собой сложный многоплановый процесс, включающий в качестве ведущих две линии: развитие морального сознания и формирование нравственного поведения. В процессе развития нравственного сознания происходит усвоение личностью моральных понятий, раскрывающих содержание нравственных норм. Особый интерес представляет вопрос, как происходит это усвоение. Сначала нормы предъявляются в виде внешних требований, затем происходит процесс их интериоризации, то есть присвоение их человеком как естественных и значимых для него самого. Однако до сих пор вопросы о содержании моральных норм, которые усваивает человек, механизмах их формирования остаются не до конца изученными. Объективных средств диагностики моральных переживаний личности, к которым относится переживание чувства вины, практически не существует.



Рассматривая моральное сознание, отметим, что это сложный социально-психологический и культурный феномен, выполняющий функции оценки окружающего мира (других людей, общества в целом), а также самооценки (совесть).

Моральное сознание рассматривает явления и поступки людей не в плане их причинной обусловленности (почему человек сделал что-либо), а со стороны их достоинства, ценности. Моральное сознание оценивает действия и общественные явления, мораль дает возможность выбора между добром и злом, который человек делает в силу своего понятия о должном (о том, как должно быть). Совокупность определенных норм, запретов и требований, которые регулируют человеческую деятельность и поведение и составляют содержание морального сознания [2].

В структуре морального сознания выделяют три компонента: во-первых, нормативный, к которому относятся нравственные знания, нравственные понятия, принципы, идеи, выражающие требования общества к поведению людей и ставшие достоянием личности, во-вторых, оценочный, в который входят оценка и самооценка, идейно осознанные оценочные критерии, использует личность в практической деятельности, и в-третьих, регулятивный, к которому относятся чувства, отношение, убеждения и другие компоненты сознания, оказывающих влияние на поведение личности [2].

Моральное сознание представляет собой индивидуальное сознание личности с его внутренними механизмами, важное место среди которых занимает чувство вины человека [1; 3].

Анализ работ, исследовавших роль чувства вины в процессе морального развития личности, показал, что в зарубежной психологии это направление начало активно развиваться около пятидесяти лет назад. Понятие «чувство вины» рассматривается зарубежными учеными, как социальный феномен в рамках психоаналитического подхода (З. Фрейд, Э. Фромм, К. Хорни и др.), гуманистического подхода (А. Маслоу и др.), экзистенциального (В. Франкл, Р. Мэй и др.), когнитивного (Ж. Пиаже) [3].

В отечественной психологии фундаментальные исследования, посвященные роли чувства вины в моральном развитии, фактически отсутствуют. К проявлениям чувства вины обращались, как правило, в рамках общей теории эмоций и чувств (Ю. Сидоренко, М. Якобсон и др.), в теории морального развития и воспитания (С. Якобсон, В. Щур), в контексте исследования самосознания и самоотношения (И. Кон, С. Пантеев, Е. Соколова, В. Столин) [3].

В терминологическом словаре Е.П. Ильина находим такое определение понятию: «Вина – состояние, в котором оказывается человек, нарушивший нравственные или правовые нормы, регулирующие поведение людей в обществе» [4, с. 361]. В словаре по этике вина определяется как состояние противоположное правоте, в котором оказывается человек, нарушивший нравственные или правовые нормы, совершивший проступок или преступление



[5]. С точки зрения психологии, как отмечает В.В. Столин, вина возникает как осмысление конфликта в результате совершения человеком проступка.

Цель нашего эмпирического исследования: изучить особенности переживания чувства вины в подростковом возрасте как механизма формирования морального сознания личности.

Исследование проводилось на базе общеобразовательной школы г. Донецка. В нем приняли участие: 36 учащихся 6-го класса, возраст 11-12 лет – младшие подростки (20 девушек и 16 юношей) и 32 учащихся 9-го класса, возрасте 14-15 лет – старшие подростки (15 девушек и 17 юношей).

Подросткам было предложено изучить две ситуации по типу дилемм Л. Колберга и ответить на вопросы по ним.

Ситуация 1. Учителю нужно было очень срочно выйти из класса во время контрольной работы, и она попросила Катю, которая пользуется большим авторитетом как у учителей, так и у одноклассников, посмотреть за учениками, чтобы они не списывали. Конечно ученики списывали. Когда учительница вернулась, она спросила Катю: «Списывал ли кто-нибудь?». Известно, что учительница очень строгая и за списывание не принимала и не оценивала работу. Учительница доверяет Кате. Катя сказала правду.

Вопросы:

1. Как Вы считаете, правильно ли поступила Катя? Почему?
2. Представьте, что подобная ситуация произошла в Вашем классе. Как бы Вы поступили на месте Кати?

Ситуация 2. Андрей договорился с Игорем встретиться, чтобы помочь ему подготовиться к годовой контрольной работе по химии, которая должна состояться на следующий день. Родители Андрея крайне неодобрительно относятся к дружбе Андрея с Игорем и не разрешают им встречаться. Для того, чтобы уйти из дому Андрей сказал им, что идет на дополнительные занятия по биологии. Отношения Андрея с родителями очень дружеские и доверительные, он ими очень дорожит. Родители не приемлют лжи.

Вопросы:

1. Как Вы считаете, правильно ли поступил Андрей? Почему?
2. Представьте себе, что подобная ситуация произошла в Вашей семье. Как бы Вы поступили на месте Андрея? Почему?

Итоговый показатель переживания чувства вины для каждого контекста взаимодействия рассчитывался отдельно по ситуациям, относящимся к тому или иному контексту взаимодействия.

Таким образом, мы получили итоговый показатель переживания чувства вины для контекста «подросток – социальный взрослый» (далее учитель), «подросток – сверстник» (далее сверстник), «подросток – близкий взрослый» (далее родитель). Статистический анализ распределения переживания чувства вины в зависимости от контекста взаимодействия показал, что наиболее интенсивно подростки переживают чувство вины в контекстах взаимодействия «подросток – сверстник» (младшие подростки – ИП = 0,47, старшие подростки – ИП = 0,56). Менее интенсивно подростки переживают чувство вины в



контексте взаимодействия «подросток – родитель» (младшие подростки – ИП = 0,28, старшие подростки – ИП = 0,17), и еще в меньшей степени они переживают чувство вины при нарушении норм в контексте взаимодействия с учителем (младшие подростки – ИП = 0,25, старшие подростки – ИП = 0,17). Показатель переживания чувства вины в контексте взаимодействия представлены на рисунке 1.

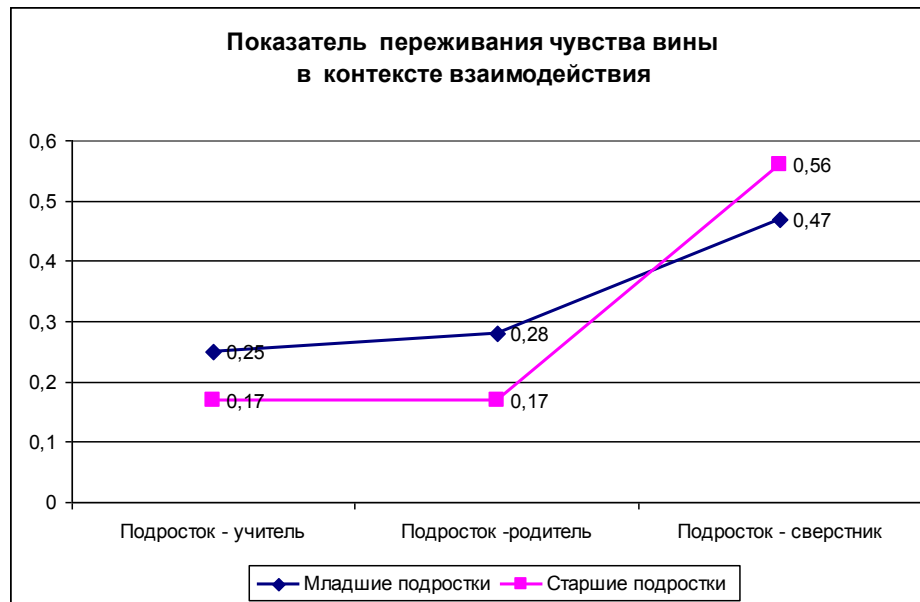


Рис.1. Показатель переживания чувства вины в контексте взаимодействия

В целом по выборке интенсивность переживания чувства вины выше возможного среднего значения. Интенсивность переживания чувства вины примерно одинакова у мальчиков и девочек. Между младшими и старшими подростками отмечаются не значимые различия в итоговом значении интенсивности переживания чувства вины.

Поскольку для нас важным моментом является связь интенсивности переживания чувства вины и контекстов взаимодействия, то именно анализ результатов отдельно по каждому контексту взаимодействия нам представляется наиболее целесообразным. Использование U-критерия Манна-Уитни не выявило значимых различий переживания чувства вины в контексте взаимодействия «подросток – учитель», «подросток – родитель», подросток – сверстник» между подгруппами младших подростков и старших подростков. Выявлены статистические различия переживания чувства вины в контексте взаимодействия «подросток – сверстник» «подросток – учитель», (Uкр. = 440 при $p \leq 0.01$ и Uкр. = 501 при $p \leq 0.05$). Таким образом, мы видим, что интенсивность переживания чувства вины меняется в зависимости от контекста общения. Более «эмоционально нагруженным» оказывается контекст общения с одноклассниками и сверстниками.



Таким образом, выявлено, что наиболее интенсивно подростки переживают чувство вины в контекстах взаимодействия «подросток – сверстник», менее интенсивно в контексте взаимодействия «подросток – родитель» и еще в меньшей степени они испытывают чувство вины в контексте взаимодействия с учителем. Интенсивность переживания чувства вины примерно одинакова у мальчиков и девочек.

Учитывая тот факт, что вина выступает одним из важнейших механизмов формирования морального самосознания личности, и более всего она выражена в контексте взаимодействия «подросток – сверстник», в этом контексте и следует осуществлять формирование морального самосознания подростка.

Литература и источники

1. Антилогова Л.Н. Психологические механизмы развития нравственного сознания личности: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Л.Н. Антилогова. – Новосибирск, 1999. – 434 с.
2. Братусь Б.С. Нравственное сознание личности. / Б.С. Братусь – Москва: Знание, 1985. – 64 с.
3. Дружиненко Д.А. Особенности переживания чувства вины подростками: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 – психология развития и акмеология (психологические науки). – М., 2007. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya-19-00-13/dissertaciya-osobennosti-perezshivaniya-chuvstva-viny-podrostkami>
4. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека: терминологический словарь / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2009. – 412 с.
5. Словарь по этике / Аверинцев С.С. и др.; под ред. А.А. Гусейнова, И.С. Кона. – 6-е изд. – М.: Политиздат, 1989. – 447 с.

УДК 159.922

КУХТИНА Анна Константиновна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ПОДЧИНЕННЫХ

Сегодня в период нестабильности в экономической, политической и социальной сферах надежность деятельности любой организации обусловлена развитием менеджмента, который активизирует трудовое поведение коллектива и внедряет современные методы руководства. При этом особое внимание следует уделять деятельности именно руководителя как генератора идей и главного регулятора поведения подчиненных, ответственного за обеспечение ресурсов и целей предприятия. Так, ученые давно уже исследуют деятельность и поведение человека, однако в их работах осталась без внимания поведение именно руководителя коллектива, благодаря чему собственно он и влияет на него, поэтому данный аспект является очень важным, а тема – достаточно актуальной.

В зарубежной и отечественной психологии проблеме влияния руководителя на подчиненных посвящены научные труды таких



исследователей, как К. Хейлс, Дж. Френч, Н. Макиавелли, Д. Мак-Грегор, Р.Л. Кричевский, В.В. Глущенко, Г.М. Андреева, А.И. Донцов, Я.Л. Коломинский, Л.И. Уманский и другие.

М. Альберт, М. Мескон и Ф. Хедоури дают такое определение понятию «влияние» как «поведения любого человека, которые меняют отношения и чувства к нему других людей» [1, с. 685].

А. Урбанович определяет «влияния руководителя» как «влияние на поведение членов коллектива через механизмы власти, которые направляют его движение к поставленной цели» [2, с. 306]. Так, понятие «влияние руководителя» имеет более широкое значение, чем понятие «влияние», и его сущность заключается не только в поведении руководителя эффективно убеждать и следовать распоряжениям через отлаженный механизм власти, необходимый для достижения целей организации, но и знать психологические особенности своих подчиненных.

Выделяют три уровня взаимодействия на предприятии: между руководителем и подчиненными, между руководителями и между главным руководителем (директором) и другими руководителями. Для осуществления эффективного управления на всех уровнях взаимодействия нужна обратная связь и наличие необходимых качеств и знаний, когда не только руководитель влияет на подчиненного или группу подчиненных, но и когда последние выступают в роли агентов влияния. Данная методика особенно актуальна при принятии управленческих решений.

Также стоит отметить, что основным инструментом воздействия руководителя на подчиненных есть власть, природа которой неоднозначна и обусловлена типом организации. «Власть – это потенциальная возможность индивида влиять на поведение других людей, источником которой является его должность в организации, которая направлена на поддержание стабильности, порядка и решения проблем» [3, с. 572].

Рассмотрим наиболее распространенную классификация власти и ее источники. Источник власти – должность: законная власть (полномочия); власть поощрения; власть принудительная. Источник власти – личностные качества: экспертная власть; власть информации; харизматическая власть.

В зависимости от источника власти «должность» рассматривают власть, базирующуюся на нормативно-правовых, производственных рычагах влияния руководителя (законная власть); на полномочиях руководителя поощрять (власть поощрения) или наказывать (власть принуждения) исполнителей.

В зависимости от источника власти «личностные качества» рассматривают власть, которая базируется на том, что руководитель имеет больше знаний, способностей, навыков и подчиненные верят в его способности (экспертная власть); обладает большей информацией (власть информации); имеет за основу личные качества и особенности (харизматическая или, как еще ее называют, эталонная власть) [4].

Умение влиять на подчиненных – это искусство, которое присуще не каждому человеку. Инструменты влияния имеют большой диапазон, хотя по



большой части они те же, что и у власти: страх, вознаграждение, харизма, традиции и вера в компетентность руководителя.

Однако, поскольку происходит постоянный рост квалификации работника и отрыв в интеллектуальном и профессиональном развитии руководителей и подчиненных сократился, становится все тяжелее реализовать власть, полагаясь на принуждение, вознаграждение, компетенцию или харизму.

Сегодня актуальным является поиск новых источников влияния, которые способны побуждать подчиненных к активной деятельности. Самыми распространенными формами такого влияния являются убеждение и участие.

Убеждение – базируется на умении руководителя эффективно передавать подчиненным свою точку зрения на способы решения любых проблем. Руководитель, который влияет путем убеждения, не указывает исполнителю, что следует сделать. Он доводит до сознания исполнителя что, сделав так, как этого хочет руководитель, исполнитель удовлетворит своего собственную потребность. В этом заключается сущность убеждения.

При этом руководитель допускает ситуации, при которых исполнитель владеет какой-то частью власти, которая уменьшает возможности руководителя действовать. Иначе говоря, руководитель признает своего независимость от исполнителя. Например, руководитель кооперативного предприятия, владея полномочиями для внедрения на предприятии новой организационной структуры, может ее внедрить, не советуясь с работниками предприятия. Вместе с тем, будет лучше, если руководитель выслушает мнение работников относительно этого. Достигая согласованности, руководитель имеет влияние на потребности исполнителя. Если исполнитель, в свою очередь, чувствует потребность в авторитете, сила влияния путем убеждений растет. Это происходит потому, что руководитель признал авторитет исполнителя, а исполнитель чувствует, что к нему переходит часть власти руководителя.

Убеждение – это одноразовый процесс, который необходимо каждый раз начинать снова и снова. Кроме того, это влияние достаточно медленного действия, и подчиненные, которые знают об этом, пытаются его избегать. Вместе с тем, если человек убежден, то его работу уже не надо контролировать.

Эффективность влияния путем убеждения зависит от ряда факторов: руководитель должен пользоваться доверием; аргументация руководителя должна учитывать интеллектуальный уровень работников; цель, которую ставит перед собой руководитель, не должна противоречить системе ценностей работников.

Современная практика менеджмента предусматривает такие методы влияния на работников путем убеждения:

- попытайтесь как можно точнее определить потребности работника и апеллировать к этим потребностям;
- начинайте разговор с такой мысли, которая обязательно его заинтересует;
- постарайтесь создать образ, который вызывает большое доверие и ощущение надежности;



- ведите разговор, исходя из интересов работника, а не своих собственных;
- если высказывается несколько точек зрения, пытайтесь высказываться последним;
- аргументы, которые выслушаны последними, имеют наибольший шанс повлиять на работников.

Наибольшее преимущество использования убеждения заключается в том, что произведенную работу не надо проверять, поскольку она удовлетворяет личные потребности человека, на которого направлено убеждение. При этом недостатками являются: медленное действие убеждения; неопределенность результатов; сложность применения такого подхода [5].

Участие – базируется на умении руководителя направлять усилие исполнителя, способствовать свободному обмену информацией и участвовать в принятии важных управленческих решений, участия в собственности и распределении прибылей. Влияние через участие в управлении эффективнее, чем из-за убеждения. В этой ситуации руководитель не делает никаких усилий, чтобы навязать исполнителю свою волю или мысль. Вместо того, чтобы убеждать исполнителя принять сформулированную цель, руководитель просто направляет его усилие и способствует свободному обмену информацией.

Участие имеет успех потому, что люди, вдохновленные потребностями высокого уровня, работают старательнее всего для достижения той цели, которая была сформулирована за их участием.

Однако, работники, которые не любят неясность, отказываются от этого влияния, а руководители не всегда готовы отказаться от своих традиционных методов влияния. Эти недостатки в определенной степени ограничивают применение влияния через привлечение к управлению.

Рассмотренные инструменты влияния руководитель использует, апеллируя к потребностям работников. Но даже тот руководитель, который хорошо владеет всеми методами, должен помнить, что недостаточно иметь власть: она должна быть достаточно сильной, чтобы побуждать других к работе [5].

В целом, можно сделать вывод, что на сегодняшний день вопрос влияния руководителя на подчиненных приобретает особенно важное значение. Ведь сущность эффективного влияния руководителя заключается и в убеждении следовать его распоряжениям, и в знании психологических особенностей своих подчиненных, и в наличии обратной связи. Поэтому для обеспечения конструктивного влияния на активность подчиненных руководитель должен правильно применять власть в зависимости от ситуации и учитывать тот факт, что именно от его решения будет зависеть судьба не только рабочих, но и организации в целом.

Литература и источники

1. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 2007. – 720 с.



2. Урбанович А.А. Психология управления: учебн. пособ. / А.А. Урбанович – Мн.: Харвест, 2004. – 640 с.
3. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт; пер. с англ. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с.
4. Доронина М.С. Методические основы функций руководителя: монография / М.С. Доронина, А.А. Петряев. – Х.: Изд. ХНЭУ, 2009. – 188 с.
5. Сицинский А.С. Управленческое воздействие руководителя на подчиненных как проявление его власти и авторитета / А.С. Сицинский // Вестник Национального университета ГНС Украины (экономика, право). – 2009. – № 3 (46). – 182 с.

УДК 005:316.46

ПЕРЕЛЬМУТОВА Елена Максимовна

РОЛЬ ЛИДЕРА В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Корпоративная культура является одним из элементов организации, который является не менее важным, чем организационная структура и системы управления. Именно этот элемент позволяет объединять весь персонал в единое целое. С одной стороны – для более удобного управления со стороны руководителя, а с другой стороны – для создания синергетического эффекта и скорейшего достижения целей групп, отделов, фирм либо целых корпораций.

Вопрос формирования корпоративной культуры является одним из основных, когда речь заходит о мотивации сотрудников, их желании и готовности прикладывать дополнительные усилия для эффективного выполнения поставленных задач. Известно, что корпоративную культуру формирует не один работник, а весь трудовой коллектив. Данная статья поможет выяснить, какова степень участия лидера в формировании корпоративной культуры, является ли эта степень участия преобладающей над степенью участия остальных работников.

Вопросами формирования корпоративной культуры занимались: Т.А. Безземельная; И.Г. Акперов, Ж.В. Масликова, М.А. Марченко; О.А. Никитина; У.Е. Гринченко [1-4].

Корпоративная культура – такой элемент организации, на который далеко не всегда руководители обращают внимание, но который, тем не менее, является основополагающим в достижении целей фирмы. В общем виде можно сказать, что организационная культура – это совокупность норм, задающих персоналу линию должного поведения и надлежащих действий в тех или иных рабочих ситуациях.

Основой корпоративной культуры является идеология фирмы. Она выделяет организацию на общем фоне миллионов других компаний, придаёт ей неповторимые черты. Построение организации и её развитие происходит в соответствии с ключевой идеологией. Именно она определяет основные нормы поведения. Уже при рассмотрении основ корпоративной культуры выясняется,



что необходимо присутствие эффективного лидера, который сможет придать этим нормам символический вид – преобразует их в единый слоган, который станет миссией всей организации. Для того чтобы корпоративная культура стала мощным инструментом управления, необходимо, чтобы ее ценности и нормы искренне разделяло подавляющее число сотрудников организации.

Организационная культура взаимосвязана и взаимообусловлена с общественной культурой и, в то же время, имеет относительную замкнутость в своем развитии. Она ограничена пространством и временем. Она зарождается с момента появления организации и первых коллективов, преобразуется в процессе функционирования фирмы и умирает вместе с закрытием компании.

Особенности формирования корпоративной культуры зачастую определяются направлением деятельности компании. Формирование корпоративной культуры – длительный и сложный процесс. Основными шагами этого процесса можно выделить:

- определение миссии организации;
- определение основных базовых ценностей;
- формирование стандартов поведения членов организации, традиций и символики.

На каждом из данных шагов можно встретить сопротивление со стороны работников, которые не хотят изменений. Причины этих сопротивлений вызваны личными мотивами каждого работника. Некоторыми из таких причин могут быть:

- страх перед неспособностью приспособиться к новым условиям работы;
- страх перед увольнением;
- боязнь увеличения уровня ответственности;
- нежелание изменить установленный режим трудовой деятельности;
- страх перед неизвестностью;
- отсутствие убежденности в необходимости перемен;
- нарушение сформировавшихся традиций и взаимоотношений;
- эгоизм и индивидуальное неприятие.

Возможность и степень влияния на эти причины могут быть самыми разнообразными. Устранить влияние личностных причин возможно, но этот процесс является длительным и сложным из-за того, что изменению подвергается личность, её внутренняя мотивация, обуславливающая поведение и отношение к происходящему. А вот для нейтрализации управленческих причин необходимо присутствие формального лидера, который сможет определить и убрать внешний источник для того, чтобы изменить поведение сотрудника.

Можно выделить два эффективных способа привлечения работников к корпоративным ценностям, оба из которых предполагают центральную роль лидера. Первый способ предполагает постоянную пропаганду корпоративных норм поведения. Второй состоит в постоянной демонстрации лидером провозглашаемых им ценностей. Лидеры постоянно находятся в центре внимания. Очень хорошо, если формальный и неформальный лидер



совмещаются в одном лице. Гораздо хуже, если это разные люди. Тогда формальному лидеру нужно находить общий язык с неформальным, для того, чтоб не было разлада в коллективе и были достигнуты те цели в сфере корпоративной культуры, которые были задуманы главой компании (функционального отдела) изначально.

Современные топ-менеджеры, формальные лидеры, смотрят на организационную культуру как на мощный стратегический инструмент, который позволяет ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать преданность и облегчить общение. Они стремятся создать собственную культуру для своей организации так, чтобы все сотрудники понимали и придерживались ее. Зачастую, для достижения этих целей просто необходимым становится привлечение неформальных лидеров, когда эти лидеры имеют большое влияние в коллективе и могут помочь в донесении до сотрудников тех или иных идей, идеологии.

Успешная личность вообще обладает высокой харизмой, к ней проявляется интерес в связи с тем, что взаимодействие с такой личностью служит своеобразной гарантией успеха и для других. Лидер является своего рода примером для своих коллег. Он может донести идеи до сотрудников просто и понятно, он обладает хорошей логикой и может убедить в чём-либо, основываясь как на эмоциях, так и приводя убедительные аргументы.

Если лидер группы, как носитель и транслятор корпоративной субкультуры, успешен, то члены группы принимают его личностно-профессиональные качества, особенности деятельности и отношений за эталон, на который им следует ориентироваться.

Таким образом, создание корпоративной культуры является одним из главнейших моментов в деятельности организации. Именно она позволяет мобилизовать трудовые силы организации и направить их в нужное русло, нацелить на соответствие миссии предприятия.

Организационная культура оказывает сильное влияние на различные аспекты функционирования организации. При этом организационная культура может как «тормозить» развитие, так и стимулировать ее. Поэтому так важно найти ту «точку опоры», лидера, который будет создавать надлежащую благоприятную и стимулирующую атмосферу в коллективе, а не разрушать её.

Литература и источники

1. Безземельная Т.А. Особенности формирования корпоративной культуры украинских предприятий / Т.А. Безземельная // Вестник государственного и муниципального управления. – 2013. – №2. – С. 167-172.
2. Акперов И.Г. Особенности формирования организационной культуры в современной России / И.Г. Акперов, Ж.В. Масликова. Сборник научных трудов «Теория коммуникации & прикладная коммуникация» // Вестник Российской коммуникативной ассоциации. – Вып. 1. Под общей редакцией И.Н. Розиной. – Ростов н/Д: ИУБиП. – 2002. – С. 5-7.



3. Марченко М.А., Никитина О.А. Корпоративная культура как инструмент достижения целей предприятия // Культура и образование. – Февраль 2014. – № 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnik-rzi.ru/2014/02/1360>.
4. Гринченко У.Е. Формирование корпоративной культуры в социальных учреждениях / У.Е. Гринченко // Экономика, управление, финансы: материалы III междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). – Пермь: Меркурий, 2014. – С. 129-131.

УДК 316.6:005

СОЛОВЬЕВА Елена Сергеевна

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Психология управления и деятельность менеджеров является предметом глубокого и тщательного изучения психологии. Выявляются психологические особенности успешно работающих менеджеров, методы стимулирования профессионального развития менеджеров, разрабатываются программы профессионального отбора и подготовки менеджеров различного уровня.

В условиях бурно изменяющихся социально-экономических условий XXI века профессия менеджера является одной и наиболее востребованных, что свидетельствует об актуальности данной темы. Во многом успешная деятельность организации зависит от умелого эффективного управления, нацеленного на получения от предприятия наибольшей выгоды, и учитывающего интересы персонала, а также от умения менеджера своевременно принять необходимые меры в случае изменения внешней или внутренней среды предприятия.

Менеджер – это специалист, профессионально занимающийся управленческой деятельностью в конкретной области функционирования предприятия. Профессиональное занятие означает, что этот специалист занимает постоянную должность на предприятии и наделен полномочиями принимать управленческие решения в определенной сфере деятельности предприятия [5].

Понятие «менеджер», в настоящее время, имеет довольно широкое распространение и применяется для определения:

- организатора конкретных видов работ в рамках отдельных подразделений или командно-целевых групп;
- руководителя предприятия в целом или его подразделений (управлений, отделений, отделов);
- руководителя по отношению к подчиненным;
- администратора любого уровня управления, организующего работу в соответствии с современными методами [1].

Таким образом, под понятием менеджера подразумевается лицо, несущее ответственность за выполнение подчиненными той или иной работы, путем



организации подчиненных в соответствии с определенными методами управления для достижения поставленных целей и задач.

Социально-психологический портрет современного менеджера есть воплощение «идеального» управляющего, личностные и социальные характеристики которого соответствуют изменениям экономической, политической и социальной среды.

Социально-психологический портрет менеджера складывается из следующих групп качеств: личные качества, профессиональные качества и организаторские или деловые качества.

К личным качествам в первую очередь относятся честность и порядочность, предполагающие всегда соблюдение норм общечеловеческой морали, скромность и справедливость по отношению к окружающим. Руководитель должен стараться понимать своих подчиненных, видеть в них личности, достойные уважения, уметь разбираться в их поведении, быть человечным и заботиться о людях, стремиться к сотрудничеству, учитывая при этом интересы всех. Современный менеджер должен активно бороться с собственными недостатками, формировать у себя положительное отношение к жизни и работе, создавать «здоровое» окружение путем выдвижения и обучения людей, раскрытия их способностей и талантов, при этом не нужно опасаться потерять авторитет – в большинстве случаев сотрудники за такое отношение к ним платят, наоборот, признанием и благодарностью. Наконец, современный руководитель должен нести ответственность за развитие собственной семьи, из которой он черпает основные жизненные силы и ценности, а также находить время для друзей, но только самых близких [3].

Таким образом, главными личностными качествами современного менеджера являются: честность и порядочность, которые вызывают расположение и доверие к себе со стороны подчиненных; уважение и индивидуальный подход к подчиненным, что позволит им чувствовать себя нужными и востребованными организации; признание собственных недостатков и борьба с ними, благодаря которой руководитель будет самосовершенствоваться и улучшит взаимоотношения с подчиненными; ответственность за развитие собственной семьи, так как именно благополучие, взаимоотношение в семье руководителя являются отражением его рабочей деятельности, а также, нельзя забывать о том, что, в первую очередь, успешное управление начинается с саморазвития и само-менеджмента, что ярко отражается в семейном благополучии управляющего.

Другая группа качеств, необходимых любому менеджеру – профессиональные. Это – компетентность, т.е. система специальных знаний и практических навыков. Она бывает специальной и управленческой. Это культура – общая, техническая, экономическая, правовая, информационная, психолого-педагогическая. Важен и ряд других моментов [4].

Прежде всего, современного руководителя отличает хорошее знание действительности как внутренней, так и внешней, понимание целей фирмы и своего подразделения, умение видеть проблемы, выделять в них наиболее



существенные стороны, быть восприимчивым к новизне и изменениям. Это невозможно без обладания умственными способностями выше среднего уровня, умением анализировать ситуацию, создавать и критически оценивать различные планы и программы, принимать решения, брать на себя ответственность за их выполнение, много и упорно работать для этого, быть энергичным и решительным [4].

Таким образом, менеджер должен обладать профессиональными знаниями, быть компетентным в сфере деятельности предприятия, обладать профессиональными навыками управления людьми и постоянно совершенствовать свои знания, иметь гибкий, подвижный ум, необходимый для принятия ответственных стратегических решений, для устранения проблем, требующих немедленного реагирования.

Третья группа качеств менеджера, определяющих его, собственно говоря, как менеджера, являются организаторские, а также деловые. Они отражают уровень организаторской культуры менеджера, владение им технологией управленческой работы: подбором, расстановкой и использованием кадров, выработкой норм, нормативов и регламентов, личных планов и планов деятельности подразделений служб, оперативных планов и планов-графиков проведения мероприятий, доведением заданий до исполнителей, инструктажем, распорядительством, контролем [4]. К организаторским качествам нужно отнести, прежде всего, целеустремленность. Характер современной жизни требует от менеджера ясных и обоснованных целей. Без них он может испытывать недостаток твердости и решимости, упускать хорошие возможности, тратить время на пустяки. Поскольку в мире все меняется, чтобы удержаться на плаву, менеджер должен эти цели корректировать. Но целеустремленность заключается не только в том, чтобы цели устанавливать, а упорно к ним стремиться. Это и отличает менеджера от остальных работников [2].

Таким образом, главным деловым качеством руководителя является умение четко ставить цели, находить пути их достижения, решать вопросы, возникающие на пути к достижению цели, а также организовывать и заинтересовывать сотрудников таким образом, чтобы их личные трудовые цели совпадали с целями организации.

Социально-психологический портрет современного менеджера создает образ успешного управляющего. Отличительными чертами являются ответственность за проделанную работу и сотрудников, компетентность в вопросах деятельности предприятия, целеустремленность, умение увлечь сотрудников, а также организовать их деятельность таким образом, чтобы сделать ее максимально эффективной. Менеджер должен быть собранным, ответственным, и в первую очередь уметь четко организовать собственную деятельность, как на предприятии, так и в повседневной жизни.

Анализируя социально-психологический портрет современного менеджера, можно выделить основную проблему, которая заключается в



несоответствии реальных социально-психологических портретов менеджеров «идеальному».

Таким образом, можно определить, что чтобы стать успешным менеджером, т.е. максимально приблизиться к «идеальному» социально-психологическому портрету менеджера необходимо:

1. Заниматься личностным самосовершенствованием. Это мероприятие возможно осуществлять посредством чтения книг по саморазвитию, посещения семинаров и тренингов, как специализированных, так и общих, т.е. нацеленных как на развитие специфических качеств управляющего, так и на развитие морально-нравственных качеств.

2. Постоянное совершенствование профессиональных навыков. Важность данного мероприятия основывается на постоянном развитии общества и изменении требований к профессионалам, тем более столь специфической и динамичной специальности как менеджер. Не отставать от общественного развития и совершенствования техники управления менеджеру позволит постоянное переобучение, повышение квалификации и получение дополнительных знаний. Говоря о дополнительных знаниях, нельзя забывать о том, что успешность менеджера во многом заключается не только в идеальном владении техникой управления людьми, а также в знании специфики производства предприятия, которым он управляет. Поэтому получение базовых знаний по специализации производства предприятия позволит менеджеру получать больший эффект от вложенных усилий.

3. Развитие деловых качеств. Является одним из важнейших этапов деятельности менеджера и требует особого внимания, так как в компетенцию управляющего входит решение как производственных, так и управленческих вопросов. Развитию деловых качеств также будет способствовать изучение деловой литературы, посещение семинаров и тренингов, которые нацелены на развитие навыков делового общения.

Таким образом, личность менеджера, его опыт, деловые и характерологические особенности играют ведущую роль в управлении.

Современный управленец, должен обладать умением, когда того требуют обстоятельства, использовать административные методы управления. Иначе говоря, для того, чтобы управлять людьми, он должен: овладеть искусством управлять собой как лидером и как администратором; мыслить системно, панорамно (широко, комплексно) и одновременно профессионально предметно, со знанием деталей и тонкостей управленческого процесса; понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно проводить свою принципиальную линию; не поддаваться неделовому нажиму сверху и вместе с тем не оказаться в оппозиции к руководству; уметь не соглашаться, не будучи при этом неприятным; быть склонным принимать новые идеи, внедрять обоснованные нововведения.

Деятельность современного руководителя является многоплановой. Она соединяет деятельность по определению основных целей организации и её



подразделений, а также путей их достижения, стратегии развития: влияние на подчинённых, выполнение определённых функций как по отношению к подчинённым и организации в целом, так и по отношению к выше стоящим органам.

Литература и источники

1. Маховикова Г.А. Менеджмент: учебный курс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kniga.com/books/preview_txt.asp?sku=ebooks312788
2. Креативная экономика. Качества современного менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/9362/>
3. Организационная культура фирмы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cic-104.narod.ru/menegment/organizacionnaja_kultura_firmy.pdf
4. Современный менеджер. Компетенции. Стили руководства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bmanager.ru/articles/sovremennyj-menedzher-kompetencii-stili-rukovodstva.html>
5. Электронный учебник. Введение в управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?dir=1&tutindex=3&index=8&layer=1

УДК 005:658:338

СУВАЛКО Людмила Леонидовна

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Удержание ценных сотрудников в условиях кризиса, является самым сложным моментом, без которых преодолеть кризис невозможно. Руководители многих предприятий в кризисной ситуации мало уделяют внимания мотивации, причина этому, что руководители ошибочно понимают, что в условиях кризиса проблем с мотивацией и эффективной работой персонала быть не должно, так как сотрудники понимают, что на их место претендуют тысячи уволенных, готовых работать за меньшую заработную плату. Таким образом, сам факт сохранения рабочего места сотруднику рассматривается как мотивация к более качественной и эффективной работе.

Вопросы мотивации на данный момент являются актуальными и находят своё отражение в работах отечественных ученых, таких как С.А. Агапцов, В.Н. Бобков, И.А. Баткаева, Н.А. Волгин, О.Н. Волгина, В.И. Веснин, Б.М. Генкин, А.А. Дикарева, Л.Н. Карданская, В.И. Кнорринг, Ю.П. Кокин, О.И. Меньшикова, А.И. Мордовинцев, Ю.Г. Одегов, Г.Э. Слезингер, Л.С. Шаховская, О.П. Фролов, Р.А. Яковлев. Так же можно выделить зарубежных ученых, изучающих данный вопрос: В. Врум, Ф. Герцберг, П. Друкер, Э. Лоуэр, Д. Мак-Грегор, Д. МакКлеланд, А. Маслоу, Э. Мэйо, Л. Портер, Д.С. Синк, Ф. Тейлор.

Материальная мотивация в период кризиса, становится непозволительной из-за финансовых трудностей многих предприятий, поэтому применение нематериальной мотивации позволит компании укрепить лояльность



сотрудников, повысить их интерес к собственному профессиональному уровню, уменьшить панические настроения в коллективе и повысить качество их профессиональной деятельности.

Существуют следующие методы нематериальной мотивации: доски и книги почета, гимны и флаги, конкурсы и переходящие кубки, памятные знаки, рейтинги, ротация, корпоративные мероприятия, тимбилдинги, устные поощрения и т.д.

И.Х. Багирова выделила достаточно известные психологические правила эффективной мотивации: уважение личности, искренность в похвале, реалистичность целей, обратная связь, возможности для роста, поощрение групповой работы и сотрудничества, неличностный характер наказаний, дифференцированный подход и т.д. [1].

Корпоративная культура, является важным инструментом нематериальной мотивации персонала в условиях кризиса, главной составляющей которой является миссия предприятия.

Активность и энергия руководителя, создание и поддержание боевого духа команды в период кризиса являются важнейшими условиями для осуществления успешного антикризисного управления. Энергия борьбы за бизнес, оптимизм, вера и консолидация – это 30% успеха, а возможно, и больше. Встанут ли люди рядом со своими лидерами, проявят ли лояльность и преданность бизнесу, сохранят ли они веру в успех – зависит от того, какой стиль управления будет выбран управляющей командой [2].

Благоприятная и располагающая обстановка в компании, удерживает сотрудника и стимулирует его деловую активность. Атмосфера на работе играет важнейшую роль в создании у сотрудника позитивных ощущений, т.е. то, как работник чувствует себя на рабочем месте.

Миссия организации – это процесс коллективный. Включая персонал в обсуждение таких серьезных вопросов, руководство, с одной стороны, получает цель, действительно согласованную с ценностями организации, а с другой – повышает мотивацию персонала. Людям важно то, что к ним прислушиваются. Они с большей отдачей работают в организации, к формированию целей которой они причастны. Если у компании уже сформулирована миссия, то в период кризиса ее можно дополнить новыми корпоративными слоганами, отражающими боевой настрой коллектива [1].

Нельзя забывать о таком достаточно эффективном методе нематериальной мотивации, как поощрение руководства (устные и письменные благодарности). Публичное признание заслуг повышает заинтересованность работника, так как позволяет сотрудникам чувствовать свою ценность для компании как профессионала. Каждый человек хочет, чтобы его поощрили и высоко оценили за хорошее выполнение работы. Один из самых легких и самых эффективных способов поощрения работников без денежных затрат – публичное выражение признательности за их усилия. Оно может быть осуществлено в различных формах, в частности в виде издания буклетов о компании с размещением фотографий лучших сотрудников компании; выпуска



внутрифирменной газеты с описанием результатов работы и размещением в ней фотографий лучших сотрудников и информационных заметок о них; размещения рекомендательных писем клиентов на специальном информационном стенде компании, где все сотрудники имеют возможность их видеть; оглашения достижений работника на общих собраниях, а также путем рассылки поздравительных сообщений за отличную работу по электронной почте (с копиями для всех остальных работников отдела или организации). Эти методы не требуют больших денежных затрат, они легкие и очень эффективные [3].

Важным является вовлечение персонала в процесс принятия решений, особенно тех, которые их касаются. Поступая таким образом, руководитель использует возможность показать своим работникам, что он уважает их точку зрения, а также гарантирует для себя получение самой достоверной исходной информации в процессе принятия решений. Это связано с тем, что служащие находятся в лучшем положении для того, чтобы видеть самое лучшее решение возникающих проблем, поскольку они непосредственно осуществляют производственный процесс и общаются с потребителями. Работники, возможно, знают лучше, чем руководитель, что работает, а что – нет. Таким образом, вовлечение сотрудников в процесс принятия решений способствует повышению качества принимаемых решений [4].

В современных условиях у многих работников не спрашивают их мнения, а если и спрашивают, то это мнение сразу же отбрасывается.

Пока кризисная ситуация не пройдет, общение руководителя с сотрудниками должно носить регулярный характер – еженедельно или ежемесячно. Это могут быть отчетные совещания, письма от руководства, отчеты по результатам деятельности компании за период (на основе отчетов сотрудников). Делать это несложно при условии, что в компании существует система отчетности. Регулярное информирование коллектива о том, что антикризисные меры и совместная работа приносят результат, мотивирует людей на преодоление сложностей.

Литература и источники

1. Багирова И.Х. Мотивация персонала в условиях кризиса / И.Х. Багирова // Вестник Томского государственного университета. – 2001. – №4.
2. Управление персоналом в условиях кризиса: рекомендации для руководителя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://samoukina.ru/press/press42.shtml>
3. Пустынникова Ю. Система мотивации персонала в торговых компаниях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=000168>
4. Хайем А. 17 способов повысить мотивацию сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rabotka.ru>



УДК 159.9:316.6:164

СЫЧАВИНА Татьяна Сергеевна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИМ ПЕРСОНАЛОМ

В данной работе рассматриваются психологические особенности управления персоналом, занятым логистической деятельностью, которые имеют отличительные характеристики от служащих других функциональных областей. В связи с этим, необходимо учитывать особенности психологического подхода к развитию их способностей для более интенсивного и продуктивного труда. Изучением психологических аспектов управления персоналом занимались И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге, А.В. Полковников, Д.В. Васина, Е.С. Карпушин. Но проблема специфики управления логистическим персоналом с точки зрения психологии не достаточно не раскрыта.

В настоящее время много внимания уделяется роли логистики, как способа повышения эффективности деятельности организаций. При этом значительное место уделено не природным и финансовым ресурсам, а человеческим, то есть людям с их профессиональными и личностными качествами, знаниями и умениями творческим и новаторским потенциалом. Большинство крупных организаций создают в своих структурах отделы логистики, которые преобразуют весь производственный цикл, учитывая логистические принципы.

Значительная часть управленческих решений принимается человеком. Правильность принимаемых решений и внедрение их в деятельность, распределение функций зависит от социально-психологических и эмоциональных характеристик индивида. При подборе персонала в современных условиях необходимо учитывать личностные психологические характеристики кандидатов с целью повышения эффективности деятельности компании благодаря укреплению ее сплоченности, созданию команды. Крупные компании сейчас зачастую прибегают к услугам психологов или рекрутинговых компаний, которым поручается тестирование персонала. Логист может работать в организации обособленно, но чаще всего работа происходит логистических командах занимающихся проблемами в различных функциональных областях организации.

Особенности формирования отдела логистики и определения его функциональной подчиненности в структуре предприятия могут быть связаны с профилем предприятия. Например, на предприятии, занимающемся транспортными перевозками, служба логистики, скорее всего, будет представлена исключительно транспортным отделом. Это также является психологической особенностью либо конкретного работника, либо команды и предполагает разные методы управления и мотивации.



Идеология команды формируется из совокупности идей и взглядов, отражающих конечные цели выполнения трудовой функции. Психология команды выражается в совокупности социально-психологических особенностей, проявляющихся в ходе ее создания и развития, на основе взаимодействия членов команды, форм и способов взаимного удовлетворения потребностей. В процессе работы участники должны спланировать общую деятельность, организовать обмен информацией, наладить взаимопонимание, выработать формы совместных действий. Это подразумевает формирование морально-психологического климата, совместного опыта, общественного мнения, а также решение вопросов лидерства, понимания природы внутригрупповых конфликтов и т.п. Большое значение при этом имеют личные качества каждого индивидуума, проявляющиеся в индивидуально-психологических характеристиках личности, которые совместно с социально-психологическими качествами определяют поведение человека в организации [1, с. 807].

Основными психологическими факторами, которые способствуют эффективному функционированию персонала, являются: равный уровень профессионализма, желание добиться цели, различия в профессиональном и жизненном опытах, способах решения поставленных задач, признание лидера, равенство в распределении результата, доверительные отношения между сотрудниками. Однако в процессе трудовой деятельности среди персонала могут возникать конфликты. Они могут обладать как негативными последствиями, так и факторами, побуждающими к развитию. Развитие в данном случае понимается как улучшение деятельности на основе информации о существующем состоянии проблем и различных точек зрения по разрешению конфликта. Конфликтная ситуация позволит оценить эффективность деятельности руководителя или его некомпетентность в управленческих решениях.

Одной из главных задач, которую должен решать специалист по логистике, является создание слаженных и плодотворных трудовых отношений со специалистами других функциональных подразделений организации. Логисту должны быть присущи умение быть уверенным переговорщиком, настойчивость, активность, высокая стрессоустойчивость, а также умение видеть весь процесс движения товаров или услуг целиком, что подразумевают под собой творческую составляющую личности. Следует учитывать характеристики темперамента, например, флегматик не сможет быстро среагировать на изменение ситуации, или же интроверту будет сложно взаимодействовать с большим количеством людей, что необходимо логисту.

Управление логистической деятельностью предполагает, что умение преодолевать трудности выражается способностью к обучению профессии логиста отдельно взятого человека через комплекс эмоциональных и волевых качеств.

Специалистов по логистике можно подразделить на две категории:



– тактики, хорошо владеющие необходимыми навыками работы (компьютерная грамотность, знание информационных систем, складского оборудования и транспортных средств);

– стратеги, обладающие высокими аналитическими способностями и хорошими способностями к коммуникации, владеющие навыками планирования, организации и управления [2, с. 64].

В процессе развития индивида как руководителя необходимыми являются разрешение различных теоретических и практических проблем, а так же умение находить и реализовать верные логистические решения. Спецификой памяти специалиста по логистике является то, что он может помнить различные варианты эффективной транспортировки различных товаров, или все договора, заключенные на поставку. Но как руководитель, логист должен держать в памяти еще и личностные качества, склонности, возможности и интересы коллег и подчиненных. Поэтому память важна для осуществления практической логистической деятельности.

При организации управления логистическим персоналом или логистическим отделом, осуществляющих руководство процессами, охватывающими организацию, необходимо учитывать указанные выше психологические качества индивида. Значительная часть составляющей успеха принадлежит человеческому фактору, в частности его многочисленным психологическим качествам и свойствам.

Стиль руководителя, руководящего персонала тоже влияет на социально-психологический климат в коллективе, организации. Руководитель должен уметь пользоваться разными стилями руководства, и уметь их применять в зависимости от поставленной цели, конкретной ситуации, социально-психологических качеств работников. Но авторитарный стиль не подойдет для управления логистическим персоналом, так как работники зачастую не действуют по шаблону, а разрабатывают новый подход к каждой конкретной ситуации, также авторитарный стиль не подразумевает стимулирование самостоятельности и предприимчивости. Так же руководителю необходимо поощрять творческий подход в процессе выполнения должностных обязанностей, это может значительно повысить эффективность управленческих и производственных процессов. Важным качеством руководителя является умение мотивировать персонал.

Именно мотивация является движущей силой человека, которая стимулирует к деятельности, в данном случае побуждает специалиста–логиста к активным трудовым действиям в среде коллектива или за ее рамками.

Важными мотивирующими психологическими факторами для специалиста по логистике будет являться:

- создание интересной рабочей среды;
- свобода творческой деятельности;
- участие в принятии решений;
- движение информации в организации;



- минимальный контроль со стороны руководства в тех случаях, когда в нем нет необходимости;
- развитие дружеских взаимоотношений в коллективе;
- гарантированность рабочего места.

Как способы развития мотивирующих факторов можно предложить организации лекции, создание корпоративной культуры организации, определенного имиджа, разбор конкретных деловых ситуаций, деловые игры и ролевые тренинги, что способствует улучшению социально-психологического климата в коллективе.

Таким образом, подбирая сотрудников с нужными психологическими качествами, формируя команду, создавая благоприятную атмосферу в коллективе с учетом логистической специализации, правильно мотивируя работников, получится слаженная команда, которая достигнет основных логистических целей, что приведет к увеличению конечного результата деятельности предприятия – максимизации прибыли, а следственно повысится эффективность деятельности организации в целом.

Литература и источники

1. Мазур И.И. Управление проектами: Учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / под общ. ред. И.И. Мазура и В.Д. Шапиро. – 6-е изд., стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2010. – 960 с.
2. Шаш Н.Н., Логистика: конспект лекций / Н.Н. Шаш, К.А. Азимов, А.Ю. Шепелева. – М.: Юрайт, 2010. – 208 с.

УДК 159.94:338.2

ЯКОВЛЕВ Артем Александрович

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Одной из основных проблем психологии управления является проблема эффективности управленческой деятельности. Эффективные, современные и точные решения – залог существования и процветания любого предприятия.

Современные социально-экономические условия развития общества выдвигают иные критерии оценки деятельности руководителя, в первую очередь – критерий эффективности.

Под эффективностью в современном мире понимают оптимальное сочетание достигнутого результата с учетом затраченных усилий. Так, Р.М. Стюарт, характеризует понятия результативность, как способность «делать правильные вещи», и эффективность – способность «делать вещи правильно», т.е. получать результаты с наименьшими затратами ресурсов [2]. Результативность является базовым условием для эффективности.

Руководитель – это наемный рабочий, занятый профессиональной организаторской деятельностью, наделенный субъектом собственности,



определенными полномочиями, в том числе правом принимать решения в пределах своей компетенции.

Психология управления, изучая структуру, специфику и особенности управленческой деятельности, показывает пути и средства превращения ее в эффективный инструмент решения разнообразных задач. Овладеть управленческой деятельностью – это, значит, уметь наиболее эффективным образом организовать каждый ее компонент. Овладение собственной деятельностью, или как говорят психологи, превращение себя в субъекта деятельности, есть овладение каждым ее психологически значимым компонентом [2]. Для того чтобы овладеть каждым компонентом своей деятельности, нужно знать психологическую структуру деятельности вообще, и управленческой деятельности в частности.

Руководитель, который знает основные компоненты психологической структуры деятельности, имеет следующие преимущества:

- видит то основное, что предстоит сделать для решения любой задачи;
- в любое время может увидеть, в какой стадии находится, решение данной проблемы;
- может своевременно вносит коррективы в решение любой управленческой задачи;
- получает желаемый результат наиболее рациональным путем.

К настоящему времени в психологии профессиональной деятельности сложилось два основных подхода к содержанию (структуре) деятельности. Первый из них условно обозначают как структурно-морфологическую парадигму психологического анализа деятельности.

Второй подход – функционально-динамическая парадигма.

Согласно второму подходу, психологическую структуру любой деятельности образует устойчивый, постоянный набор ее основных компонентов. Основными компонентами структуры деятельности являются: мотивация, целеобразование, информационная основа деятельности, прогнозирование ее результатов, принятие решения, планирование, программирование, контроль, коррекция, а также оперативный образ объекта деятельности, система индивидуальных качеств субъекта и совокупность исполнительских действий [2].

Деятельность – это система, набор или совокупность действий, осуществляемых в определенной последовательности. Это, конечно, верно, однако в структуре деятельности есть некоторые, скрытые от внешнего наблюдателя компоненты. Они являются настолько важными, что без них деятельность вообще не возможна. Понятно, что эти компоненты представляют интерес с психологической точки зрения.

Универсальная структура любой деятельности включает в себя как внешние (объективно-предметные), так и внутренние (субъективно-психологические) компоненты: мотив, цель, задача действия, контроль, результат, рефлексия.



Мотив – это то, что движет человеком, что заставляет его действовать. Мотив может быть внутренним (например, желание что-либо сделать) или внешним (стимулы). Различают мотивы, осознаваемые и неосознаваемые (скрытые для самого человека). Мотив реализует по отношению к деятельности как собственно побудительные, так и регуляционные функции, динамизирует и организует всю систему деятельности. Совокупность мотивов объединяется в понятие мотивационной сферы личности, а в роли мотиваторов деятельности могут выступать самые различные психологические образования – потребности, интересы, установки, убеждения, стремления, влечения, нормы, ценности и др. [2].

Цель является идеальной формой представления результатов деятельности, складывающаяся до начала осуществления деятельности и в дальнейшем оказывающая решающее влияние на все ее содержание. Цель в психологии рассматривается в качестве системообразующего фактора деятельности. Именно цель определяет содержание, структуру и динамику деятельности. Деятельность без цели является бессмысленной, неорганизованной, хаотичной.

Задача, точнее система задач, – это способ достижения, цели, рассматриваемой субъектом с точки зрения имеющихся конкретных условий ее достижения.

Управленческая деятельность не предусматривает прямого воздействия субъекта на предмет деятельности, однако обязательно предполагает организацию одним субъектом деятельности других людей, а также иерархичность их соподчинения. «Управленческая деятельность – это класс видов профессиональной деятельности, специфика которого определяется ее основной задачей – необходимостью организации людей по иерархическому принципу для достижения общих целей» [2].

Положение о функциональной природе управленческой деятельности является основным в современной психологии управления, поэтому психологическое содержание этой деятельности, ее структуру и организацию принято раскрывать через характеристику системы основных управленческих функций.

В качестве основы данной структуры используется сочетание трех главных критериев: деятельностно-административное измерение, кадровое измерение, производственно-технологическое измерение.

Существуют определенные психологические приёмы овладения основными компонентами управленческой деятельности и управленческими действиями. Сформулируем эти условия в виде требований к знаниям и умениям менеджера.

Целеполагание. Для того, чтобы эффективно организовать действия по постановке целей, менеджеру необходимо:

- понимать управленческую значимость и роль целей и целеполагания;
- знать и уметь формулировать основные виды и типы целей (по качеству и по срокам);



- знать и использовать основные правила постановки целей перед подчиненными;
- уметь планировать собственные действия и время, обучая этому подчиненных.

Деятельность без цели невозможна, поэтому умение наилучшим образом поставить цель перед подчиненными является основой управления их деятельностью.

Мотивация. Для успешного осуществления действий по мотивации сотрудников на решение задач менеджеру необходимо:

- знать и уметь «включать» основные мотивы – движущие силы подчиненных;
- использовать как активные, так и пассивные мотивирующие факторы;
- использовать методы и принципы мотивирующей организации труда;
- использовать приемы групповой и индивидуальной мотивации.

Сверхзадача менеджера – создание у подчиненных осознаваемых внутренних мотивов, то есть желания выполнить поставленную задачу наилучшим образом [2].

Постановка задачи. Для того чтобы это действие было максимально эффективным, менеджеру необходимо:

- знать задачи, уметь распределять их в зависимости от степени важности, уметь выделять наиболее приоритетные из них;
- уметь устанавливать порядок действий по их решению;
- уметь соотносить решение конкретных задач с тактическими и стратегическими целями.

Делегирование. Для того чтобы делегирование стало наиболее эффективным, менеджеру необходимо:

- знать, какие задачи подлежат, а какие не подлежат делегированию;
- уметь наилучшим образом выбрать человека для делегирования ему необходимых задач;
- знать правила делегирования;
- не допускать типичных ошибок, а если они все же случатся, вовремя их исправлять.

Контроль приносит результат, если менеджер:

- знает и умеет использовать основные его виды в зависимости от ситуации и типа задач;
- знает правила организации контроля и использует их;
- не допускает типичных ошибок при контроле или вовремя их исправляет;
- использует имеющиеся у него возможности для организации самоконтроля [4].

Таким образом, осуществление управленческой деятельности, так же как ее внутренняя организация, упорядоченность, требует от руководителя широкого спектра знаний и конкретных управленческих умений. Эти знания и умения есть, важнейшее звено в профессиональной подготовке современного менеджеров.



Литература и источники

1. Психология управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Психология_управления
2. Психологические особенности и эффективность профессиональной деятельности руководителей предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sinp.com.ua/work/215586/Psichologicheskie-osobennosti-i-effektivnost>
3. Психологические особенности эффективного управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=462469>
4. Романова Т.В. Механизм эффективного управления предприятием в условиях кризисных ситуаций: На примере машиностроительных предприятий г. Орска: Дис. ...к.э.наук. – Оренбург, 2002. – 263 с. // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/mekhanizm-effektivnogo-upravleniya-predpriyatiem-v-usloviyakh-krizisnykh-situatsii-na-primer#ixzz42sLtWfOQ>

УДК 005:658

ЧЕЛЫШЕВА Елена Александровна

ЭФФЕКТИВНОЕ ОБЩЕНИЕ КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Общение – один из ключевых аспектов современной жизни общества, а так как каждый человек большую часть времени проводит на работе, то общение в рабочей среде занимает одну из главенствующих ролей в его жизни. Одной из структур общения является структура руководитель – подчиненный.

Анализ рынка образовательных услуг свидетельствует, что одной из самых популярных профессий в настоящее время является профессия менеджера по персоналу. Следовательно, актуальной проблемой является обучение будущих управляющих персоналом основам эффективным приемам и средствам общения, наиболее соответствующим общепринятым международным стандартам и специфике профессии.

Управленческое общение состоит из нескольких компонентов. Как правило, в общении выделяют три момента: коммуникация, понимая в узком смысле слова как обмен информацией между субъектом и объектом управления; интеракция – их взаимодействие, предполагающее определенную форму организации совместной деятельности; межличностная перцепция – процесс взаимопознания объектом и субъектом управления друг друга как основа для их взаимопонимания.

Общение – сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), интеракцию (обмен действиями) и социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера) [1, с. 17]



Деловое общение – вид общения, цель которого лежит за пределами процесса общения и которое подчинено решению определенной задачи (производственной, научной, коммерческой и т. д.) исходя из общих интересов и целей коммуникантов [2, с. 21].

Деловое общение занимает большую часть жизни взрослого современного человека, так как он проводит большую часть своей жизни на работе. Деловое общение направлено на достижение каких-либо общих целей, задач.

Своеобразие делового общения состоит в том, что оно возникает на основе и по поводу определенного вида деятельности, связанной с производством какого-либо продукта, услуги или делового эффекта.

Особенности делового общения заключаются в том, что:

- партнер в деловом общении всегда выступает как личность, значимая для субъекта;
- общающихся людей отличает хорошее взаимопонимание в вопросах дела;
- основная задача делового общения – продуктивное сотрудничество.

Управленческое общение является одной из форм делового общения. Исторически оно возникло тогда, когда сложилась общественная потребность производства в таком виде деятельности, как управление. Управленческое общение – это общение руководителя с должностными лицами с целью реализации функции управления и воздействия на деятельность подчиненных.

Существуют три основных типа управленческого общения, такие как выдача распорядительной информации (командная информация), получение соответственной информации (обратная связь – информация «состояния»), а так же выдача оценочной информации (оценка результат выполнения задания) [3].

Эффективное управленческое общение возможно только при наличии взаимопонимания между руководителем и подчиненными. И для его достижения руководителю важно, кроме всего прочего, использовать приемы и учитывать принципы эффективного профессионального общения.

Поэтому остановимся на нескольких универсальных приемах повышения эффективности управленческого общения, приведенных в работах А.Ю. Панасюка:

- прием «имя собственное» основан на отношении руководителя к подчиненным как к личности;
- прием «зеркало отношений» предполагает появление улыбки, приятного выражения лица, дружеского расположения, создания у подчиненных положительных эмоций;
- прием «золотые слова» состоит в использовании комплиментов в отношении подчиненных;
- прием «терпеливый слушатель» предполагает внимательное выслушивание подчиненных и удовлетворение их потребностей в самовыражении;



– прием «личная жизнь» проявляется в интересе со стороны руководителя к внеслужебным увлечениям подчиненных, их личным заботам и интересам [4, с. 125].

Основную роль в «экспрессивном репертуаре» играет выражение лица. За счёт высокой социальной значимости экспрессии лица, выполняющей функцию установления контакта между людьми, лицо постоянно находится в поле зрения партнёра.

В отдельных видах управленческого общения лицевая экспрессия имеет особое значение. Например, беседа предполагает особую пространственную организацию, позволяющую собеседникам подмечать даже незначительные движения лицевых мышц. В управленческой беседе лицо руководителя является своеобразной «визитной карточкой». Доброжелательное выражение лица способствует установлению доверительной рабочей атмосферы. Улыбка является незаменимым средством установления контакта между собеседниками. Вместе с тем, ошибочным будет стремление улыбаться постоянно или как можно больше.

Могут быть случаи, когда улыбка окажется неуместной. Нужно контролировать выражение лица, чтобы оно соответствовало смысловой стороне излагаемой или воспринимаемой информации, в которой происходит беседа.

В управленческом общении, в частности в беседе, важное практическое значение имеет оценка открытости позы партнёра, потому что эта характеристика в большей степени, чем слова собеседника свидетельствуют о восприятии информации, согласии или несогласии с сообщением, доброжелательном или, наоборот, враждебном отношении. На основе этого признака различают открытые позы и закрытые (позы защиты). Об открытости позы, как правило, свидетельствуют раскрытые руки, наклонённый в сторону партнёра корпус тела, перемещение на край стула ближе к партнёру, расстёгнутый пиджак. Опыт показывает, что соглашения между людьми в расстёгнутых пиджаках достигаются чаще, чем между теми, кто остаётся застёгнутым.

Одним из основных принципов эффективного делового общения является принцип уважение чужого достоинства. Основой этого принципа является аксиома социальной психологии, согласно которой ни один человек не чувствует себя достаточно комфортно без положительной самооценки. Следовательно, руководитель обязан видеть в каждом подчиненном не должность, а личность. Желательно всегда помнить, что «сильный никогда не унижает» и, следовательно, недопустимо повышать голос, навешивать ярлыки, оскорблять и т.д.

Так же могут возникнуть в общении руководителя и подчиненного конфликтные ситуации. Любой конфликт отвлекает от созидательного процесса, отнимает у участников много сил, а иногда – и времени. Психологи разработали целую систему, помогающую быстро урегулировать конфликты в деловой сфере, однако, намного продуктивнее изначально использовать



характер общения, позволяющий исключить возникновение конфликтов либо свести подобную возможность к минимуму.

Руководитель должен использовать правила предупреждения конфликтов. Одними из них является то, чтобы не допускать в процессе общения негативных оценочных суждений, касающихся личности оппонента; не допускать пренебрежительного тона или подчёркивания собственного превосходства; давать возможность подчиненному высказываться, и показывать что его мнение значимо; не допускать грубости; сдерживать собственные негативные эмоции; не допускать констатации эмоционального состояния подчиненного.

Таким образом, общение в структуре руководитель – подчиненный, основанное на соблюдении этически обоснованных отношений, приводит к появлению доверия, повышению микроклимата в организации, укрепляет ее и делает более монолитной. Чтобы эффективно управлять подчиненными подчиненным, руководителю достаточно: бережного отношения к подчиненным, как к производственному ресурсу, уважения достоинства их личности, строгости в отслеживании соответствия их действий их сферам ответственности [4, с. 254].

Литература и источники

1. Психология общения. Энциклопедический словарь / Под общ.ред. А.А. Бодалева. – М. Изд-во «Когито-Центр», 2011.
2. Колтунова М.В. Деловое общение. Нормы. Риторика. Этикет. Учеб.пособие для вузов. / М.В. Колтунова. – М.: Логос, 2005.
3. Сенченко Е.В. Закон управленческого общения «Понять – не значит принять» / Е.В. Сенченко // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования: сб. материалов 7 междунар. науч.-практ. конф., Новосибирск (29 авг. 2015 г.) – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2015. – С. 94-99.
4. Панасюк А.Ю. Как убеждать в своей правоте. Современные психотехнологии убеждающего воздействия / А.Ю. Панасюк. – М.: Дадон, 2009. – 309 с.

УДК 159.9 :338

ШУЛЬГА Александр Андреевич

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ КАК ОСНОВА СТАНОВЛЕНИЯ УСПЕШНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В последнее время в сфере эффективного управления всё больше уделяется внимание вопросу о том, что от эффективного менеджмента зависит успех работы организаций, их эффективность, выживание организации в условиях становления рыночных отношений. Продуктивный менеджмент дает возможность человеку раскрыть свои возможности и использовать способности, стремление и интеллект людей для эффективного достижения



целей предприятия посредством знаний психологических особенностей поведения.

Создание успешного трудового коллектива лежит на плечах управленца, который сам по себе должен обладать такими качествами, способностями и умениями как: профессиональные знания и высокая компетентность; практичность, инициативность, способность к риску; гибкость и рациональность мышления и действий; логичность поступков, динамичность поведения; ориентация на конкуренцию; умение общаться с людьми, способность обеспечить оптимальный психологический климат в коллективе; умение принимать правильные управленческие решения; умение подбирать работников и учить; умение находить выход из конфликтных ситуаций; умение вести деловые переговоры

На сегодня одной из основных задач управления является разработка психологической теории управления как особого вида деятельности. Важное значение в этом контексте имеет изучение психологических особенностей управленческой деятельности.

В сложившихся условиях следует разрабатывать методы эффективного менеджмента, а именно: использовать социально-психологические, психологические и дисциплинарные методы управления сотрудниками и персоналом организации.

К *социально-психологическим методам* управления можно отнести конкретные способы и приемы воздействия на процесс формирования и развития коллектива, на социальные проблемы, которые развиваются внутри него.

Что касается *психологических методов* управления, то они направлены на регулирование отношений внутри коллектива путем создания оптимального психологического климата в нём. Психологическое состояние человека напрямую влияет не только на личные результаты его труда, но и на результаты деятельности всего коллектива.

Методы дисциплинарного воздействия должны применяться в сфере поддержания стабильности организационных связей. В качестве таковых можно выделить дисциплинарные требования и системы ответственности (личная, коллективная, материальная, моральная и служебная ответственность) [1].

Следует отметить, что значительное место в деятельности менеджеров принадлежит *методам убеждения*, поэтому они важны для изучения и применения. Каждой группе людей, каждому коллективу присущ определенный психологический климат. Поэтому существенным условием создания и развития трудовых коллективов является соблюдение в них принципов психологической совместимости [2].

Отметим, что данные методы способствуют созданию позитивных взаимоотношений между членами коллектива, удовлетворению социальных и духовных потребностей, повышают активность и инициативу работников, формируя благоприятный социально-психологический климат в коллективе.



К психологическим методам управления исследователи по данной проблематике относят: *методы гуманизации труда* – методы, направленные на улучшение эстетических условий труда путем дизайна рабочего места, использование психологического воздействия цвета, музыки, освещения, использование современных технических средств труда и т.д.; *методы комплектования коллектива* направлены на использование социометрического тестирования, с помощью которого устанавливают симпатии в коллективе, статус его членов, сплоченности коллектива, психологическую добросовестность и прочее; *методы психологического побуждения* направлены на формирование у работников мотивов к высокопроизводительному труду в результате развития инициативы и предприимчивости; *методы профессионального отбора и обучения* – включают отбор людей, обладающих такими психологическими характеристиками, которые в наибольшей степени соответствуют выполняемой работе [3].

Следует отметить, что при формировании трудового потенциала организации очень важным является учет управленцем индивидуальных психологических особенностей каждого из его членов. Использование социально-психологических методов управления возможно при условии творческой инициативы менеджеров и осознание ими особенностей психологии человека.

Таким образом, благодаря социально-психологическому управлению удается достичь ответственности работников в ходе рабочего процесса, устойчивости, стабильности, поддерживать основные параметры, обеспечивать качественное целенаправленное развитие предприятия. Не достаточное внимание к социальным и психологическим аспектам управления является основой нездоровых взаимоотношений в коллективе, что может привести к резкому снижению производительности труда, и, как следствие, упадку организации. Как показывает практика, возникает необходимость использования менеджером различных психологических методов в сфере управления, которые открывают возможности формирования продуктивной команды, от которой зависит успешная деятельность предприятия.

Литература и источники

1. Федосеева В.Н. Управление персоналом организации / В.Н. Федосеева, С.Н. Капустин – М.: Экзамен, 2004. – 368 с.
2. Рульев В.А. Управление персоналом.: Учебное пособие. / В.А. Рульев, С.А. Гуткевич, Т.Л. Мостянська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.



СЕКЦИЯ 4 РОЛЬ НАУКИ, РЕЛИГИИ И ОБЩЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

УДК 378:316.613

ТАШЛИНСКАЯ Елена Шамильевна

УНИВЕРСИТЕТСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ СТАТУС В ЭПОХУ КРИЗИСА ТЕХНОГЕННОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ

В статье рассматриваются некоторые проблемы современного университета, обозначаются основные положения, определяющие его социокультурный статус в эпоху кризиса техногенной цивилизации.

Ключевые слова: университет, образование, социокультурный статус, личность, специалист, гуманизм.

In the article debated a some problems of modern university, signified the main position, determinate its sociocultural statute in the epoch of crisis technological civilization.

Keywords: university, education, sociocultural statute, personality, specialist, humanism.

Современный университет трансформируется в связи с процессами вестернизации и все большей ассимиляции ценностей западной цивилизации. Российское образование идет по пути нивелирования собственных ценностей и встраивания в «логику» инородных цивилизационных аспектов в виду так называемых глобализационных процессов.

Подготовка все «обновляемых» стандартов для высшей школы, заставляющих перерабатывать уже имеющиеся рабочие программы, не оставляет времени и сил для реализации иных не менее значимых задач образования. Собственно говоря, происходит перманентная тактическая переориентация без удержания стратегических смыслов, перспектив в развитии общества и понимания места и роли личности в нем, ее статуса и предназначения. В этой ситуации отчасти можно усмотреть роль «эффективности» менеджмента.

В то же самое время в отечественной философии XIX-XX вв. уже имела место быть дискуссия относительно путей развития российского общества, известная как наметившиеся ветви в виде идейных обоснований представителями славянофильства и западничества выше обозначенных программных аспектов. Сегодня очевиден разворот в сторону «культивирования» православия, традиций отечественной культуры, собственных путей развития, идентичности национального самосознания, индивидуализма и проч.

Не давая поспешных и поверхностных оценок сложившейся ситуации, стоило бы отметить, что совмещение несовместимого, противоречивых черт в



характере, эклектицизм, нивелирование ценностей, релятивизм и ассимиляция чужеродного, попытка погнаться за великим далеким, не замечая малого близкого (и не менее значимого), пассивность, раболепство – это также отражение нашей культурной «самобытности», национальной психологии, того наследия, от которого нам не удастся до сих пор избавиться, преодолеть. Все эти черты присущи как отдельным людям, так в целом отражаются на жизни страны и ее отраслях.

Статус университета и образования определяется теми кадрами, которые заняты в этой сфере. Это прежде всего профессорско-преподавательский состав, силами которого решаются основные научные, учебные, методические, организационные задачи. Потенциал ведущих специалистов – основа и залог успехов в исполнении миссии высшей школы. Подготовка высококвалифицированных кадров и широко образованной молодежи, привитие любви к культурным ценностям, ориентация на сохранение традиций, воспитание духа гражданственности и патриотизма, нравственных идеалов, инициативности, способности самостоятельно мыслить, самоорганизованно и творчески преобразуя мир вокруг, готовности к реализации принципов сотрудничества, принципа перфекционизма, поддержания здравого смысла в поступках и принятии решений – вот доминантные аспекты, которым посвящают свою жизнь люди, занятые в сфере образования.

Личность – ее образ, модель занимает центральное место в системе социальных коммуникаций и от того, как и какую личность готовит университет – во многом зависят качество и эффективность производимых реформ, модернизаций, «оптимизаций» и «диверсификаций» в обществе. Становление и развитие техногенной цивилизации, ее кризисное состояние обеспечивают возникновение необходимости разработки ключевых особенностей, личностных характеристик специалиста. Антропологический подход и аксиологическое измерение научно-педагогического сообщества позволяет утверждать, что социокультурный статус, престиж, место и роль в общественном бытии современного специалиста как профессионала-гуманиста определяются гуманистическим потенциалом и эвристическим значением университета.

Чрезмерная увлеченность либо западными, либо восточными (последними – в наименьшей степени) стандартами, идеалами, ценностями, бездумное повторение калькированных языковых и стилистических оборотов без учета специфики российского менталитета, особенностей конкретного ВУЗа, направленности отечественного производства, потребностей людей, строительства новых и воспроизводства уже имеющихся общественных институций, формулирования программных целей и стратегии в развитии общества, правильной расстановки акцентов в целях и задачах образования, реформирование вне понимания неравности потенциалов и векторов в становлении региональных социальных структур, исторических аспектов их возникновения, особенностей внутренних (и горизонтальных, и вертикальных) взаимосвязей как в университете, так и в регионах и в стране в целом, без учета



уровня экономического развития, мониторинга качества выпускаемых специалистов, возможностей их трудоустройства, перспектив профессионального роста – это лишь малая часть тех болевых точек, на которые следовало бы обратить внимание, прежде чем приступать к реформированию и переоценке прежних программ, утверждению новых стандартов. Полагаем, что необходимо заимствовать не просто позитивный опыт ведущих университетов мира, но вспомнить лучшие традиции отечественного университетского образования прошлых столетий, но не слепо копируя идеи, положения и ценности, а адаптивно, с учетом современного состояния и потребностей задавать новые ориентиры и модель развития общества.

Сегодня многие перспективные ВУЗы, как правило, активно сотрудничают с другими ВУЗами и научными центрами. Они не замкнуты на самих себя, поскольку современные реалии диктуют необходимость рассмотрения не только локальных, но и глобальных процессов. В частности, технический университет в Ульяновске (УлГТУ) имеет подобного рода соглашения, совместные проекты с ВУЗами Германии, США, Великобритании, Италии, Чехии, Австрии, Китая, Японии, Польши, Болгарии, Казахстана, Литвы, Бразилии. Социокультурный статус технического университета позволяет позиционировать его в качестве образовательного и научного центра, в котором человек постигает знания как величайшую ценность культуры. Миссия университета состоит в предоставлении качественного образования, подготовке конкурентоспособного специалиста, наделяемого системным мышлением, способствующим решению сложнейших социальных, производственных, технических, гуманитарных задач, в приобщении к участию в инновационных проектах, в формировании нравственных, эстетических, научных и др. ценностей. ВУЗ способствует перспективам развития региональных отраслей и социальной инфраструктуры, интеграции науки, образования и экономики.

Ученого и преподавателя в ВУЗе нельзя превращать в менеджера, что, собственно, сегодня и происходит, когда рейтинговость как показатель эффективности кафедр и перманентная доработка (корректировка, переработка) рабочих программ – два столпа, по которым преимущественно оценивают работу научно-педагогического коллектива. В действительности, это загоняет в угол даже самых адаптивных, талантливых и перспективно мыслящих, инициативных специалистов. По сути – это работа на выживание, а не на реализацию творческих задумок, прогрессивных проектов в науке и технологиях, что определяли бы рост общественного производства. Коммерциализация науки и ВУЗовской системы извращает саму идею университета.

Основные задачи университета сводятся к социализации личности через трансляцию теоретических сведений, научного опыта и подготовку практически умелых будущих специалистов. Важно сохранить многоуровневую подготовку в ВУЗе с тем чтобы в будущем специалисты могли



найти и определить собственный социальный статус. Наиболее эффективные (не только в узкоэкономическом смысле) сотрудники ВУЗа – это те, что осуществляют научно-исследовательскую деятельность и одновременно с этим преподают. Безусловно, разным преподавателям удастся неодинаково успешно совмещать разные позиции в ВУЗовской практике, но, как правило, о масштабе личности можно судить по результатам деятельности. Более того, овладение системным мышлением позволяет вести также и организационно-административную деятельность не менее планомерно. И это уже задача руководителей разного ранга подбирать и формировать кадры, распределять роли в коллективе, вычленять и расставлять наиболее перспективные приоритеты, выдвигать рационально оправданные варианты решения затруднительных положений.

Современный университет нацелен на проективность, высокую технологичность, инновационность выдвигаемых и разрабатываемых идей, оригинальность, продуктивность, полезность, экологичность, перспективность. Особенно эти критерии уместны как свойства новых технических продуктов (объектов). Разработка так называемых стандартов необходима, но, как показывает практика, осуществляется она весьма неумело, без удержания стратегически оправданных смыслов, и зачастую людьми, далекими от понимания внутриуниверситетской жизни. Узость воззрений проводников менеджерской политики не может доминировать там, где приоритеты – ценностные смыслы, завязанные на смысложизненных, т.е. человеческих и человеческих аспектах бытия. Проблема соотношения науки и власти, власти и интеллигенции непростая и неоднозначная тема, требующая отдельного рассмотрения и разработки. Результатом сциентистского и технократического подходов является дегуманизация различных сфер общественной практики. Это очевидно на примере политических форм, искусства и др. сфер общественной жизни, но особенно пагубно они сказываются на образовании, поскольку базисный компонент и «продукт» его деятельности – это сам человек. Непонимание места и роли человека в мире ведет к дезориентации в нем и непродуктивному жизнеобеспечению.

Гуманистические ценности и идеалы, принципы свободы творчества, свободомыслия в университете определяют основные черты личностного облика будущих специалистов. Статус современного университета в условиях кризисного состояния техногенного мира объясняется его направленностью на познание законов мира, деятельностно-активное преобразование мира, самосовершенствование, полезное применение результатов своей деятельности, стремлением обеспечить социально значимые потребности человека, воплотить в технике извечные мечты быть выше, сильнее, могущественнее, сначала с преодолением и подчинением сил природы, а затем и с пониманием необходимости встраиваться в ее движение, находиться с ней в согласии, в коэволюционном развитии и диалоге, реализовать человеческую мечту о счастливом и благонадежном существовании в мире.



СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СФЕРЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

В экономической теории понятие управления представляет собой достижение цели путем принятия решений об определенных действиях, способствующих ее достижению. Однако, поскольку жилье подвергается воздействию множества различных факторов, оно относится к сложным социально-экономическим системам, и поэтому как объект управления не может описываться линейными зависимостями. Отечественный опыт управления сферой жилищно-коммунального хозяйства, несмотря на попытки использования зарубежных методов, не показал своей функциональности. Среди недостатков сферы жилищно-коммунального хозяйства приоритетную необходимость немедленного решения имеют такие проблемы как сбои в работе инфраструктурных сетей вследствие устаревшего оборудования, несвоевременная оплата населением предоставленных услуг и несоответствие тарифов на жилищно-коммунальные услуги реальным рыночным условиям. Реализация рыночных реформ в жилищно-коммунальном комплексе до сих пор еще значительно отстает от других отраслей социальной сферы экономики, что превращает ситуацию в ЖКХ в дестабилизирующий фактор в развитии общества. Возможно, одной из причин, по которым зарубежный опыт управления сферой жилищно-коммунального хозяйства не сработал в рамках отечественной экономической системы, является персонал предприятий предоставляющих жилищно-коммунальные услуги. Поэтому для решения проблем, связанных с управлением жилищно-коммунальным хозяйством, целесообразно обратиться к зарубежному опыту подбора и обучения персонала сферы жилищно-коммунального хозяйства.

В западноевропейских странах доля жилищного фонда, принадлежащего государству и муниципалитету, гораздо выше, чем в США. Значительное место в жилищном секторе занимают кооперативы. В основном это крупные организации, которые обладают многочисленными жилыми домами. Кооперативы особенно широко распространены в скандинавских странах и Германии. Однако в последние десятилетия в Европе прокатилась волна преобразований кооперативов в кондоминиумы. Право собственности на квартиру дает жильцу больше привилегий, чем просто владение паем. Зарегистрировав дом как кондоминиум, жители становятся собственниками своего жилья, и их квартиры приобретают новую, более высокую стоимость. В Швеции внедряется метод распределения управления и эксплуатации дома на несколько достаточно самостоятельных фаз: местные вопросы решаются самими жителями прямым участием в эксплуатации, тогда как общие вопросы должны обсуждаться между муниципальной жилой компанией и демократически избранными представителями жильцов-квартиросъемщиков. В сфере управления и обслуживания социального жилищного фонда действуют



правила, которые резко отличаются от управления частным сектором. Так, государство ограничивает и четко регулирует размер арендной платы за жилье, которая, в свою очередь, устанавливается в зависимости от этажности и месторасположения дома, дохода и состава семьи и не может превышать предельного размера. При этом квартиросъемщик обеспечивается всем комплексом жилищных услуг (техническое обслуживание, ремонт, вода, электричество и т.д.). В качестве компенсации управляющие компании, имеющие льготы по налогообложению, государственные дотации и льготные ставки кредита в депозитно-сберегательной кассе. В Париже накоплен огромный опыт управления жилищным сектором, в рамках которого объединены частная форма владения жильем и Общественное управление социальным жилищным фондом.

Таким образом, не смотря на степень централизации управления жилищно-коммунальным хозяйством в развитых странах сочетается контроль качества предоставляемых услуг как со стороны исполнителей, так и со стороны потребителей. В таких условиях большое значение имеет подготовка специалистов по управлению жильем. Поэтому многие западноевропейские политехнические ВУЗы, а также специальные колледжи дают базовое образование, позволяющее выпускнику начать работать менеджером в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Кроме того, сами профессиональные сообщества менеджеров предлагают различные образовательные курсы – как базовые, так и предназначенные для повышения квалификации работающих руководителей, которые дают серьезные знания и практические навыки. К примеру, в Германии менеджер в сфере жилищно-коммунального хозяйства должен иметь высшее образование и квалификацию экономиста, инженера, юриста или социального работника, а также обладать такими личностными качествами, как коммуникабельность, умение вести переговоры, решать конфликты. В Венгрии согласно закону «О товариществах собственников жилья» управляющим собственностью кондоминиума могут быть только лица, прошедшие соответствующую профессиональную подготовку или курсы, получившие государственную лицензию на обучение по специальностям «управляющий кондоминиума» и «управляющий недвижимостью». Оба курса обучения соответствуют критериям профессиональной подготовки, экзамены сдаются в соответствии с Распоряжением Министерства внутренних дел Венгрии.

В российском законодательстве управленческая деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства неотделима от вопросов содержания имущества и предоставления услуг. Поэтому менеджмент жилищно-коммунального хозяйства рассматривается как составная часть организации работ по предоставлению жилищно-коммунальных услуг, а менеджер как единственный контрагент, отвечает перед собственниками помещений за предоставление данных услуг.

Вместе с тем кадры на различных уровнях управления сферы жилищно-коммунального хозяйства являются главным инструментом реформирования



ЖКХ. Несмотря на уже накопленный определённый опыт работы в условиях рыночных отношений, состояние системы управления персоналом на многих предприятиях ЖКХ продолжает оставаться неудовлетворительным. Обусловлено это рядом субъективных и объективных факторов как внешней, так и внутренней среды функционирования предприятий данной сферы. Стали уже традиционными такие факторы как непрестижность отраслевых профессий, сравнительно низкий уровень заработной платы, низкий уровень механизации труда, демотивация работников, отсутствие профессиональных кадров и т. п., и как следствие – стабильно высокая текучесть кадров в отрасли.

Среди существующих проблем в системе управления персоналом на предприятиях ЖКХ можно выделить несовершенство организационной структуры, отсутствие разграничения должностных обязанностей; несовершенство системы планирования потребности в персонале, порядка отбора и увольнения персонала; недостаток квалифицированных кадров; высокий уровень текучести; отсутствие системы мотивации; несовершенная система оплаты труда, несоответствие объема работ и выплачиваемой заработной платы; отсутствие преемственности при увольнении сотрудников; отсутствие корпоративного духа; безынициативность и отрицательный психологический настрой; отсутствие стремления работать в единой команде; отсутствие корпоративной культуры и другие. При этом одной из ключевых проблем успешного функционирования персонала является отсутствие соответствующего образования в руководящем составе. Большинство руководителей предприятий сферы жилищно-коммунального хозяйства не имеют экономического образования и навыков управления кадровым составом.

Зарубежный опыт показывает, что руководитель жилищно-коммунального предприятия должен иметь достаточно навыков позволяющих предприятию стремиться к получению прибыли, а не просто обеспечивать население необходимыми жилищными условиями. Кроме того, руководитель должен быть лидером среди подчиненных. Равно как потребители жилищно-коммунальных услуг делегируют одного представителя для оценки качества предоставляемых услуг полностью доверяя его мнению, так и работники предприятия должны доверять лидерским качествам руководителя в процессе его работы с населением. Это позволит контролировать уровень качества предоставляемых жилищно-коммунальных услуг в рамках жилищно-коммунального предприятия.

Литература и источники

1. Краткий обзор современного зарубежного опыта управления жильем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.e-gorod.ru/documents/programs/town-town/inter_practice/obzor_opot.htm.
2. Ломова М.Н. Опыт зарубежных стран в решении проблем управления жилым фондом в России / М.Н. Ломова // Экономическая наука и практика: материалы междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2012 г.). – Чита: Издательство Молодой ученый, 2012. – С. 201-203.



3. Димченко О.В. Житлово-комунальне господарство в реформаційному процесі: аналіз, проектування, управління: монографія / О.В. Димченко; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Харків: ХНАМГ, 2009. – 356 с.

УДК 331.103

КОЗЛОВ Владислав Сергеевич

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ

Рассмотрены понятия и признаки менеджмента как вида управленческой деятельности организации, в процессе которой в современных условиях формируются цели и обеспечивается их реализация путем использования присущих менеджменту средств и методов воздействия на персонал.

Ключевые слова: психология, менеджмент, персонал, мотивация, комфорт, эффективность, исследование

The concept and features of management as a form of organization management in the process of which the goals are formed under current conditions are considered and their implementation is ensured through the use of inherent management tools and the staff.

Keywords: psychology, management, staff, motivation, comfort, efficiency, research

Современный менеджер должен уметь выделить и классифицировать личностные и профессиональные черты каждого сотрудника с целью дальнейшей эффективной организации деятельности своей команды и соответственно, достижения стратегических целей компании.

Менеджер – это, в первую очередь, тот человек, который может мотивировать и организовать сотрудников компании для выполнения поставленных ею задач и целей, и достигать цели всей компании, а значит, психология менеджмента имеет, куда большее значение для эффективного управленца, чем теоретические знания о принципах руководства компанией.

В спектр деятельности современного руководителя предприятия входит не только постоянное повышение уровня эффективности деятельности компании, но и всяческая поддержка, и мотивация сотрудников, повышения уровня комфорта в рабочей атмосфере. Каждый сотрудник – это отдельная личность, имеющая свою мотивацию и взгляды на мир. С целью повышения эффективности работы каждого сотрудника руководящий состав должен быть знаком с таким понятием как психология управления персоналом.

Самое лучшее доказательство того, что руководитель предприятия отлично справляется с возложенными на него обязанностями – это наличие у каждого работника позитивного отношения к своей работе и желания являться на службу ежедневно с целью трудиться на благо организации. Достичь этого можно посредством стимулирования рабочего процесса. Это значит, что руководство компании должно научиться формировать мотивы в профессиональной деятельности сотрудников. Это определяется некоторыми



факторами: комфортные условия для работы, наличие перспектив в карьере работника, хорошие взаимоотношения в коллективе, приемлемая заработная плата, возможности развития – как профессионального, так и личностного.

Чтобы провести анализ и диагностику потребностей в каждом из перечисленных пунктов, необходимо знать психологию мотивации сотрудников. Кроме этого, для проверки существующего уровня мотивов профессиональной деятельности специалисты предлагают воспользоваться тестовыми методиками и опросниками.

Психология управления персоналом дает руководству компании возможность наглядно увидеть то, какой должна быть мотивация рабочего коллектива предприятия.

В первую очередь нужно запомнить, что каждый работник имеет свои потребности. Кто-то работает для обеспечения финансового положения своей семьи, кто-то приходит на работу для достижения карьерного роста, а кто-то просто любит размеренный образ жизни и трудовая деятельность является для него обычным делом.

Взаимодействие между всеми перечисленными потребностями людей и мотивами их поведения в рабочем коллективе анализировал знаменитый психолог А. Маслоу [1]. В учебном издании «Мотивация и личность», дающем более техническую трактовку работы Маслоу, есть главы о теории мотивации, иерархии потребностей, самоактуализации, помогающие как рядовому сотруднику так непосредственно и менеджеру компании подбирать более эффективные рычаги воздействия на сотрудников.

В наше время динамично развивающейся социальной среды, отражающей особенности и условия развития производства и общества, технологии и самого человека, менеджмент все в большей и большей мере нуждается в исследовательском подходе. Он способствует динамичности и перспективности управления, росту его инновационного потенциала и повышению эффективности принятых управленческих решений, научности управления.

Известно, что содержание управления раскрывают основные функции управления – предвидение (планирование), организация, контроль, регулирование, координация, активизация (мотивация) [2].

В процессах развития управления возникают новые реальности и новые потребности, которые определенным образом отражаются и на содержании управления. Сегодня одной из основных функций управления становится также функция исследования. Она является следствием возрастающей динамичности и диверсификации управления, важным фактором антикризисного управления, повышения роли и значения профессионализма в управлении.

В современном управлении исследовательская деятельность должна составлять более 30% рабочего времени и усилий менеджера. Если он достигает успеха, ему надо понимать, почему он его достигает, как можно его закрепить. Если его решения неудачны, надо искать истинные причины неудачи. Менеджмент необходимо понимать это, видеть не только интуитивно, но и обоснованно, посредством научного аппарата исследования.



В перспективе на ближайшее время доля исследовательской деятельности будет только увеличиваться. Сегодня в управлении нет простых решений, усложняются условия управления, усложняется человек в своих социально-психологических характеристиках. Невозможно сегодня принимать решения, опираясь только на опыт и интуицию, здравый смысл или формально усвоенные знания. Необходимо исследование ситуаций, проблем, условий, факторов эффективности деятельности человека, необходим обоснованный выбор решений из все растущего разнообразия и количества их вариантов [3].

Каждая фирма находится в постоянном развитии. Ее развитие – это множество проблем, которые следуют одна за другой, которые надо решать и надо решать своевременно. Многие ситуации и проблемы возникают неожиданно, проявляются остро и не дают времени на обдумывание. Несвоевременное их решение или вообще не решение грозит кризисом, а может быть, даже катастрофой. В современном управлении все большую роль играет предвидение, прогнозирование.

На сегодняшний день прогнозировать на основании только интуиции или простой экстраполяции на будущее текущих событий просто невозможно и не целесообразно. Таково время, таковы общие тенденции развития экономики. Снова мы приходим к мысли о пользе и необходимости исследования как функции управления для прогнозирования кризисов, внезапных изменений, для готовности к парадоксам будущего, для оценки шансов успеха, который надо не упустить, увидеть, оценить, реализовать. Увидеть будущее можно лишь, опираясь на явное видение и глубокое понимание всех тенденций настоящего, малых и больших. Удачного и надежного прогнозирования не может быть без исследования. Исследование управления делает само управление исследовательским, следовательно, и эффективным, устойчивым, жизнеспособным, адаптивным к любым изменениям.

В деятельности менеджера исследования означают научность и искусство управления, понимание которого немислимо без творчества, а творчество нельзя отделить от понятия «исследование».

Таким образом, сегодня исследование выступает как одна из основных функций управления, как подход к управлению, обеспечивающий качество управленческих решений, и как средство совершенствования управления (профессионализм, инновационность, мотивация и пр.).

Исследование управления отражает позитивную тенденцию развития профессионального мышления. Не может быть профессионализма без творчества, не может быть творчества без исследования, а самого исследования не может быть без освоения его приемов, методов, подходов.

Литература и источники

1. Maslow A. Motivation and personality / A. Maslow – Rev. ed. New York: Harper and Row, – 1970.
2. Маслов Д.В. Совершенствование системы управления предприятием на основе организационной самооценки / Д.В. Маслов // ГОУ ВПО «Ивановский



государственный энергетический университет имени В.И. Ленина». – Иваново, 2009. – 180 с.

3. Игнатъева А.В. Исследование систем управления: Учебное пособие для ВУЗов / А.В. Игнатъева, М.М. Максимцов / – М: ЮНИТИ–ДАНА, 2008. – 167 с.

УДК 2:008:35

ОМЕЛЬЧЕНКО Анастасия Андреевна

РОЛЬ РЕЛИГИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Государственное управление – это вид управленческой деятельности, осуществляемый всеми органами государства, направленный на реализацию возложенных на них полномочий. Церковь является важным социальным институтом и может оказывать значительное, а иногда преобладающее влияние на функционирование государства.

На более ранних этапах развития государственное управление и религия были тесно взаимосвязаны. Развитие религиозных представлений и формирование государства протекало параллельно. Роль религии и церкви в системе государственного управления зависит непосредственно от типа государства по отношению официальной власти к религии. Так, выделяют:

- Светское государство,
- Клерикальное государство,
- Теократическое государство,
- Атеистическое государство.

Светское государство представляет собой государство, в котором государственная власть отделена от религии и церкви (напр., Россия, Франция, Бразилия, Украина и др.). Это государство, где последовательно проведено отделение церкви от государства, не существует какой-либо государственной или обязательной религии, признается свобода религии и атеизма, религиозных и антирелигиозных взглядов. Каждый верующий имеет право исповедовать ту религию, которую считает нужным или не исповедовать никакой. Религиозные вопросы никогда не пересекаются с политическими.

Например, Конституция Российской Федерации 1993 г. устанавливает, что Россия – светское государство (ст. 14). Никакая религия не может устанавливаться в России в качестве государственной или обязательной. Религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом. Ст. 28 гарантирует каждому свободу совести, свободу вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними [1].

В *клерикальном государстве* церковь пользуется огромными привилегиями, имеет государственный статус, а также является влиятельной политической силой (напр., Великобритания, Финляндия, Норвегия, Дания).



Главой церкви является монарх, президент, и государство отвечает за экономическое состояние церкви.

Государство – институт, установленный Богом с целью поддержания порядка в обществе: «Всякая душа да будет покорна высшим властям; ибо нет власти не от Бога, существующие же власти от Бога установлены. Посему противящийся власти противится Божию установлению; а противящиеся сами навлекут на себя осуждение. Ибо начальствующие страшны не для добрых дел, но для злых. Хочешь ли не бояться власти? Делай добро, и получишь похвалу от нее» (*Послание Римлянам, 13:1-3*) [2]. *Таково мнение представителей протестантизма. Государственная власть отождествляется с властью Божьей и поэтому имеет силу свыше и обязует к повиновению.*

Государственное управление исламских государств функционирует на основе единого источника – закона Божьего. Представители этой религии считают бессмысленным создание новых законов, утверждая, что необходимо жить и применять на практике только божественные законы. Например, ст. 2 Конституции Ирана гласит:

«Исламская республика – это система правления, основанная на вере в:

1. Единого бога (Ла иллахи илла-ллах), в то, что Он устанавливает законы шариата и что человек должен покоряться его воле;
2. Божественные откровения и их основополагающую роль в толковании законов;
3. Страшный суд и его конструктивную роль в человеческом совершенствовании на пути к Богу;
4. Божественную справедливость в Создании и установлении законов шариата;
5. Преемственность имамов (имамат) и их опека над обществом и основополагающая роль этого принципа в продолжении исламской революции;
6. Благородство и высшую ценность человека и свободы и его ответственности перед Богом, что обеспечивает равенство, справедливость и политическую, экономическую, социальную и культурную независимость, а также национальное единство и солидарность путем: а) непрерывного исполнения законов шариата, отвечающих всем требованиям факихов на основе Писания и Сунны 14 непорочных. (Пророк Мухаммед, его дочь Фатима и 12 имамов); б) использования передового человеческого знания и опыта и усилия, направленные на их развитие; в) отрицания угнетения других и со стороны других, а также гегемонии в отношении себя и других» [3].

Теократическое государство отдает государственную власть в руки церкви. Государственное управление и религия тесно взаимосвязаны. Глава государства является одновременно главой церкви. В настоящее время примером теократического государства является Государство-город Ватикан, представляющий собой абсолютную теократическую монархию. Законодательная, исполнительная и судебная власти в Ватикане принадлежат Папе, пожизненно избираемому коллегией кардиналов. Согласно ст. 1 Конституции Ватикана: «Папа, как глава государства Ватикан, обладает всей



полнотой законодательной, исполнительной и судебной власти» [4]. В данном случае, очевидным преимуществом выступает отсутствие «противоборства» политики и религии.

Атеистическое государство основано на преследовании верующих и заключается в пропаганде государственными органами власти атеизма. Атеистическими государствами были СССР и другие страны социалистического лагеря. Атеизм является официальной государственной доктриной в Китае, Северной Корее, Албании, Вьетнаме.

Американский колледж Питцер (Pitzer College, Los Angeles) опубликовал список 50-ти наиболее атеистических стран мира по состоянию на 2005 год. В первую десятку наиболее атеистических стран вошли: Швеция (атеистами себя считают около 85% жителей этого государства), Вьетнам (81%), Дания (80%), Норвегия (72%), Япония (65%), Чехия (61%), Финляндия (60%), Франция (54%), Южная Корея (52%), Эстония (49%) [5].

Религиозное влияние, оказываемое на людей толкует собственную идеологию, собственное понимание управления, понятие власти. Именно выявление явных противоречий между трактовкой государства и религии касаясь государственного управления приводит к конфликтам в обществе. Религия является своего рода манипулятором, зомбирует население, может повести за собой толпу. Эти черты схожи с политической сферой деятельности.

Наиболее массовое влияние, которое религия оказывает на сферу государственного управления – это обесценивание поступков властей. Их поведение во многих случаях с т.з. религии является аморальным и произвольно отталкивает население. Связь с политикой должна быть исключена, дабы не порождать в религии проявление проблем политической деятельности (коррупции к примеру).

Тактика противоборства церкви и государства уже не актуальна в такой степени, как в прошлые века. Гораздо важнее задача найти компромисс, разграничить государственную власть и религию. Религия не должна иметь никакого отношения к управлению государством, не должна оказывать какое-либо влияние на результаты деятельности государственных органов, а должна быть результатом субъективного волеизъявления отдельного человека. Религия должна оказывать влияние на формирование человеческих духовных принципов, на социальный рост, поведение, манеры человека.

Таким образом, первенство в сфере управления на сегодняшний день в большинстве стран отдается государству, т. к. роль церкви распространяется лишь на верующих, а роль государства всеобъемлющая. Церковь должна действовать в рамках государственных законов, подчиняться им и соблюдать.

Литература и источники

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.constitution.ru/>
2. Послание Римлянам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.patriarchia.ru/bible/rom/13>



3. Конституция Ирана от 3 декабря 1979 г. Интернет библиотека конституций Романа Пашкова, [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://worldconstitutions.ru/?p=83>
4. Конституция Ватикана от 26 ноября 2000 г. Интернет библиотека конституций Романа Пашкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://worldconstitutions.ru/?p=135>
5. Статистика самых атеистических стран мира. Американский колледж Питцер [Pitzer College, Los Angeles], [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uucysc.ru/statistics/–atheists>

УДК 378.07.05

АЛФЕРОВА Анастасия Сергеевна

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МАГИСТРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Раскрывается теоретическое осмысление коммуникативной компетентности магистров, описываются методологические основы коммуникативной компетентности, системы методов и приёмов формирования коммуникативной компетентности магистров в системе высшего профессионального образования.

Ключевые слова: компетентность, коммуникативная компетентность, компетентностный подход, профессиональная компетентность, профессиональное становление, компетентность специалиста, поведенческий компонент.

The theoretical understanding of communicative competence of masters is revealed, the methodological bases of communicative competence, the methods and techniques of formation of communicative competence of masters in the system of higher education are described.

Keywords: competence, communicative competence, competence approach, professional competence, professional development, professional competence, behavioral component.

Высокие темпы изменений, происходящие в Донецкой Народной Республике, интенсификация технологических процессов, расширение коммуникативного пространства влекут за собой растущую потребность в компетентных специалистах во всех сферах человеческой жизнедеятельности. Качественная подготовка магистра согласно современным требованиям работодателей и указаниям в нормативных документах определяет формирование коммуникативной компетентности магистров, обеспечивающих эффективное профессиональное взаимодействие.

Переход системы образования Донецкой Народной Республики на республиканские образовательные стандарты предусматривает развитие творческого потенциала личности, профессиональных качеств, способности



адаптироваться в быстро изменяющемся мире, приспособленности к требованиям рынка труда. В условиях становления и формирования системы образования Донецкой Народной Республики реализуется ориентация на компетентностную парадигму высшего профессионального образования.

Это подтверждает не только актуальность рассматриваемой проблемы, но и необходимость формирования названной компетентности у магистров в контексте современных требований к высшему профессиональному образованию.

В трудах Н.В. Андропова, Л.И. Анциферовой, А.В. Хуторского и др. выделялись педагогические, психологические, факторы, условия формирования и развития, а также определялась структура и содержание профессиональной компетентности [1].

Анализ исследований по данной проблеме показал, что выпускник магистратуры должен обладать такими коммуникативными компетенциями:

- умение использовать основные положения и методы гуманитарных и экономических наук в профессиональной деятельности;
- владеть основными методами и приемами различных типов устной и письменной коммуникации;
- обладать навыками участия в научных дискуссиях, выступления с сообщениями и докладами, устного, письменного и виртуального представления материалов собственных исследований.

Цель статьи состоит в теоретическом осмыслении коммуникативной компетентности магистров и определении методов и приёмов её формирования в системе высшего профессионального образования.

Теоретическое осмысление проблемы исследования, позволяет выделить ряд объективно существующих противоречий:

- между потребностью общества в высококвалифицированных, компетентных выпускниках и традиционной системой их подготовки, не позволяющей, в полной мере, сформировать необходимые коммуникативные компетенции;
- между признанием значимости в структуре личности магистра коммуникативной компетентности и недостаточной содержательной характеристикой компетентностного подхода;
- между потребностью практики в специалистах, обладающих коммуникативной компетентностью и её недостаточной теоретико-методической обеспеченностью в системе высшего профессионального образования.

Теоретической основой исследования данной проблемы послужили разработки особенностей компетентностного подхода ученых Е.В. Баранова, З.И. Колычева, А.К. Маркова, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына и др. [2].

Содержание компетентностного подхода в данных разработках определяется через продукт образования, который имеет отличие от традиционного подхода, в котором он представляется суммой усвоенной



информации и исходя из этого выражается в умении ориентироваться в различных, в том числе в проблемных и нестандартных ситуациях.

В научной литературе компетентность определяется как владение, обладание соответствующими компетенциями, включающей личностное отношение к ней и предмету деятельности; как качество личности, проявляющееся в способности и готовности ее к деятельности, основанной на знаниях и опыте [3]. Анализ научной литературы позволяет выделить сущностную характеристику компетентности – это, прежде всего, личностно обусловленное качество, проявляющееся в восприятии, в деятельности, поведении, решении возникающих ситуаций и проблем, а, следовательно, в конечном результате, то есть в продукте образования.

Разработка и реализация идей компетентного подхода в системе высшего профессионального образования становится предписанием и это только усиливает его очевидность и необходимость.

Психолого-педагогическим фундаментом личности будущего профессионала в любой области человеческой деятельности выступают базовые характеристики, как личностная направленность, поведенческая гибкость и профессиональная компетентность. Профессиональное становление в период получения высшего профессионального образования неотделимо от становления личностного. В основе того и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования. Исходя из этого, методологическим основанием реализации компетентного подхода в высшем профессиональном образовании выступают принципы: вариативности образования; концентрации образования на развитии и саморазвитии личности; сочетания автономности с групповыми формами образования; динамичности образовательного процесса как источника развития личности, образования и профессионального становления.

Ведущим условием реализации профессионального взаимодействия специалистов является сформированная коммуникативная компетентность. Коммуникативная компетентность в самом общем значении характеризует способность специалиста к эффективным контактам в процессе профессиональной деятельности.

В современных психологических и педагогических исследованиях подчеркивается необходимость раскрытия содержания профессионализма через формулирование компетентностей специалиста. Многие исследователи считают, что компетентность зависит от уровня сформированности профессиональных знаний, умений, профессионально значимых качеств личности, определенных навыков самообразования (А.Л. Андреева, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.М. Новиков и др.).

Изучение структуры профессиональной компетентности в различных авторских подходах, не противоречащих друг другу, позволяет представить содержание профессиональной компетентности в целом, не претендуя на ее законченность. Анализ исследований позволил определить профессиональная



компетентность как совокупность компонентов: личность специалиста, его общую культуру; потребность самообразования; информационно-технические и научные профессиональные знания; индивидуальный стиль профессионального общения; профессиональная мотивация; направленность профессиональных ценностей; эвристическую способность решения профессиональных задач; управление профессиональной деятельностью и ее результатами.

По содержанию профессиональная компетентность специалиста – это сложное индивидуально-психологическое образование на основе интеграции опыта, теоретических знаний, практических умений, навыков, значимых личностных качеств, компетентностей, обуславливающих его готовность к выполнению профессиональной деятельности.

В научной литературе, посвященной анализу профессиональной компетентности как совокупности качественных признаков, по которым можно судить о наличии, становлении и развитии профессиональной компетентности магистра, выделяются показатели. На этой основе разработана система профессиональной компетентности магистра, в которой определены такие показатели: адаптивность; уверенность в себе; ориентация на успех; коммуникативные знания; умения применять приёмы, методы взаимодействия в профессиональной деятельности и опыт их использования; мотивация коммуникациям; регуляция и оценка своего поведения и действий в различных ситуациях профессиональной деятельности.

Понятия «компетенция» и «компетентность» широко распространены и достаточно популярны в образовательной среде. Они часто ассоциируются с продвинутыми управленческими инструментами и прогрессивными образовательными методиками. Несмотря на предпринятые попытки дать определение понятиям и разъяснить их использование, в настоящее время не существует общепринятых определений, а значит ясности в их теоретическом толковании.

Проведенное исследование этапологии понятий «компетенция», «компетентность» позволяют отметить проявление интереса со стороны исследователей, представляющих различные сферы науки, к формулировке подходов, определению содержания компетенции и компетентности с различных точек зрения, выделению структурных элементов, отражающих всю многогранность и сложность представленной категории.

Современные исследования свидетельствуют о том, что самостоятельным и системным проявлением компетентности в сфере коммуникационной деятельности выступает коммуникативная компетентность, рассматриваемая в качестве предметной профессиональной компетентности у будущих специалистов.

Критерием качества подготовки будущих профессионалов в современных условиях определяется их компетентностью, которая отражает не только владение системой знаний, умений и навыков, необходимых непосредственно для производительного труда и всестороннего подхода к процессу и его



результатам, но и развитие личностного, интеллектуального потенциала специалиста. Поэтому профессионально важные качества, позволяющих в дальнейшем в соответствии с возрастающими требованиями работодателей, осуществлять профессиональную деятельность являются основополагающим критерием коммуникативной компетентности магистров как будущих специалистов.

В условиях Донецкой Народной Республики экономике требуется работник, владеющий смежной профессией, имеющий специальные знания, умения и практические навыки в области экономики, маркетинга, менеджмента, информационных систем и технологий. Высоквалифицированный специалист должен уметь анализировать ситуацию на рынке труда, действовать в соответствии с личной и общественной выгодой, владеть этикой трудовых и гражданских отношений, а также обладать навыками предпринимательской деятельности.

Образовательные стандарты Донецкой Народной Республики, учитывая популярность экономического образования, кардинальным образом изменят отношение к подготовке специалистов. Более того, предъявляются требования к экономике как к учебной дисциплине для неэкономических специальностей. Она должна не только отражать многообразие теоретических концепций и реальных фактов в экономике, но и находиться в тесной взаимосвязи с другими дисциплинами гуманитарного и социально-экономического цикла.

Экономические дисциплины формируют образ мышления, поэтому от качества преподавания этих дисциплин и степени смыслового единства с другими гуманитарными дисциплинами зависит формирование у студентов экономических ориентиров, не противоречащих ценностям устойчивого развития общества. Растет значимость междисциплинарного подхода в преподавании экономических дисциплин в вузе. Блок экономических дисциплин имеет четкую логику с точки зрения, как к их содержанию, так и последовательности изучения в учебном процессе.

В практике организации учебного процесса сложились вполне оправдавшие себя такие формы: лекция, самостоятельная работа, семинарские и практические занятия, консультации, зачеты, экзамены, различные формы внеаудиторной работы. Ни одна из этих форм не может быть признана универсальной, способной заменить другие. Формы учебного процесса находятся во взаимосвязи, взаимообусловленности и логической последовательности и ориентируясь на компетентностный подход в обучении формируют коммуникативной' компетентности в соответствии с требованиями стандартов образования Донецкой Народной Республики.

Исходя из этого, могут быть реализованы различные методы и методики организации учебного процесса. Как традиционные, так и активные, интерактивные и другие современные подходы к организации учебно-познавательной деятельности магистров, их выбор и использование предопределяются компетенцией и мотивацией будущего специалиста.



Оптимизация образовательного процесса предполагает использование технологий применительно к определенным учебным дисциплинам

Качествами специалистов, пользующимися особым спросом на рынке труда, по мнению работодателей, являются: самостоятельность, творческий потенциал, профессиональная мобильность и гибкость, умение решать профессиональные задачи, анализировать различные ситуации, владение приемами сотрудничества, умение управлять ресурсами (включая время), взаимодействовать с другими людьми, группами, организациями, ответственность за принятые решения и последствия индивидуальной профессиональной деятельности.

Исходя из этого, коммуникативная компетентность магистра как будущего специалиста представляет собой интегративную профессионально-личностную характеристику, включающую устойчивую положительную мотивацию и потребность в успешной профессиональной коммуникации, знание теоретических основ коммуникации профессиональной деятельности, а так же умение применять коммуникативные стратегии, тактики, информационно-коммуникационные технологии для успешного решения профессиональных задач.

Анализ результатов исследования проблемы выявляет включенность коммуникативного компонента в структуре профессиональной компетентности специалиста, что позволяет определить необходимость формирования коммуникативной компетентности магистра как будущего специалиста–профессионала. Именно сформированность коммуникативной компетентности магистра обуславливает эффективность его будущего профессионального взаимодействия и жизненную успешность личности в целом.

Исследований в области педагогики, психологии позволили определить структуру профессиональной компетентности магистра как будущего специалиста, где выделяются психологические, педагогические, методические факторы и условия ее формирования. Она включает такие компетенции:

- общения как взаимодействие в профессиональной деятельности;
- профессиональное саморазвитие и самосовершенствование;
- навыки здоровьесбережения.

Формирование коммуникативной компетентности магистра как профессионально необходимого и личностного качества происходит в процессе высшего профессионального образования.

Пилотажное исследование формирования коммуникативной компетентности магистра позволяет выделить следующие этапы:

- мотивационно-ценностный;
- содержательно-информационный;
- практической реализации;
- приобретения опыта использования коммуникативной компетентности с учетом регуляции эмоционально-волевой сферы и саморефлексии результатов профессиональной деятельности.



Процессуальное содержание коммуникативной компетентности магистров, как и любого психолого-педагогического новообразования, предполагает выделение определенных уровней ее сформированности. Результаты исследования определили следующие уровни сформированности коммуникативной компетентности магистров: адаптивный, репродуктивный, креативный.

На основе уровней сформированности коммуникативной компетентности магистров выделяются компоненты в структуре коммуникативной компетентности магистров: когнитивный, эмоциональный и поведенческий. Когнитивный компонент включает в себя ориентированность в вербальных и невербальных средствах коммуникации, способность правильно понимать коммуникативную ситуацию, а также рефлексивность субъекта; важной его составляющей выступают перцептивные способности. Эмоциональный компонент – это проявление эмпатии и гибкости в общении, а также самоотношение, эмоциональный опыт общения и установка на партнера по общению. Поведенческий компонент – это совокупность умений эффективно использовать вербальные и невербальные средства коммуникации, наблюдать за собой и собеседником в общении, слушать его, задавать вопросы, выражать свои чувства и отражать чувства партнера, а также владеть приемами обратной связи.

Опрос магистров непосредственно по проблеме формирования и развития коммуникативной компетентности по структурно-содержательным компонентам и критериям позволяет констатировать, что магистры не в должной мере готовы к актуализации формирования компетенции общения как взаимодействие в профессиональной деятельности, профессиональное саморазвитие и самосовершенствование, навыков здоровьесбережения, вероятно считая у себя данные компетенции сформированными.

Вместе с тем, их волнует эмоционально-волевая регуляция данных компонентов, что говорит о неготовности к практической реализации данных компетенций. Это также подтверждается невысоким процентом положительного отношения к процессу формирования данных компетенций и опыта их использования.

Результаты теоретического анализа литературы и исследований позволили определить логику определения методов и приёмов формирования коммуникативной компетентности в системе высшего профессионального образования. Основой определения методов и приёмов формирования коммуникативной компетентности является классификация и интерпретация методических систем, предложенных А.М. Новиковым в выборе образовательного направления на системе проектного обучения и имитационной (моделирующей) системе обучения «активными методами обучения» [4].

По результатам исследования, данные методические системы отвечают всем требованиям реализации компетентностного подхода в обучении и адекватны выбору психологических и педагогических технологий,



направленных на формирование коммуникативной компетентности. Исходя из этого, была разработана модель системы методов и приёмов формирования коммуникативной компетентности магистров в современной образовательной организации высшего профессионального образования. Модель построена с учетом описанных выше этапов формирования, а также структурно-функционального содержания коммуникативной компетентности.

Модель системы методов и приёмов формирования коммуникативной компетентности магистров включает такие этапы: мотивационно-целевой; диагностики уровня сформированности коммуникативной компетентности; готовности к осознанному ее развитию.

Реализация системы методов и приёмов формирования коммуникативной компетентности магистров была направлена на уяснение магистрами знаний о содержании, структуре, назначении и практическом применении коммуникативной компетентности. Она включала диалогические методы обучения: семинары-дискуссии, проблемное обучение, тренинг рефлексии др., способствующие развитию коммуникативных навыков, решению проблемных ситуаций, развитию активности и самостоятельности, а также ответственности за принятое решение.

Методы проектов, контекстное обучение, организационно-деятельностные игры, др. развивали профессиональные умения, формировали профессиональный опыт, повышали профессиональную адаптацию. Интерактивные и имитационные игры, и др. способствовали личностному развитию магистров, повышению уровня личностной рефлексии, эмоциональной возбудимости, то есть развитию тех личностных качеств, которые коррелируют с эффективностью профессиональной деятельности.

Для оценки уровня развития коммуникативных качеств у магистров был разработан ряд критериев и показателей, выбор которых продиктован понятием профессиональной коммуникативной компетентности как способности строить эффективное целенаправленное профессиональное взаимодействие, основанное на совокупности знаний, умений и навыков субъекта в сфере общения. Исходя из этого, нами были определены следующие показатели: коммуникативные знания, коммуникативные умения и коммуникативные способности. Для каждого из показателей определены следующие критерии:

– критерии оценки профессиональных коммуникативных знаний: объем знаний о видах и фазах, методах и приемах общения, их возможностях и ограничениях, а так же знания о себе и о других;

– критерии оценки развития профессиональных коммуникативных умений: целенаправленно организовывать общение и управлять им; выслушивать различные точки зрения с пониманием и целенаправленно; обсуждать острые проблемы в позитивном эмоциональном настрое и посредничать между конфликтными индивидами; правильно реагировать на различные ситуации общения в ходе профессиональной деятельности;

– критерии оценки профессиональных коммуникативных способностей: способность к самоуправлению в общении, способность правильно оценить



коммуникативную ситуацию и ориентироваться в ней, способность оптимально строить свою речь.

Для самооценки профессиональных коммуникативных знаний применялся опросник, по результатам которого магистры были отнесены к одной из трех групп: группа с низким уровнем коммуникативных знаний, группа со средним уровнем владения коммуникативными знаниями и группа, проявившая максимальный уровень владения профессиональными коммуникативными знаниями. Эти результаты были интерпретированы следующим образом: магистры из первой группы получили один балл, из второй – два балла, а из третьей – три балла по показателю коммуникативных знаний.

Для оценки уровня развития коммуникативных умений был использован тест коммуникативных умений Л. Михельсона – методика оценки реакции личности на различные ситуации общения, определяющая ведущий тип поведения: «зависимый», «агрессивный» или «компетентный», которые оценивались соответственно в один, два и три балла.

При оценке уровня развития профессиональных коммуникативных способностей использовалась методика оценки способности к самоуправлению в общении. Уровень развития способности оценивался в трехбалльной системе: один балл – «низкий», два балла – «средний», три балла – «высокий», а также методика исследования коммуникативных и организаторских способностей (КОС–1), которая позволяет определить коммуникативные способности по пятиуровневой системе: «низкий», «ниже среднего», «средний», «выше среднего», «высокий».

Результаты тестирования были интерпретированы в трехбалльную систему: один балл получили магистры, которым был характерен низкий уровень коммуникативных способностей и уровень ниже среднего, два балла – магистры со средним уровнем коммуникативных способностей и выше среднего и три балла – магистры с высоким уровнем коммуникативных способностей.

В ходе исследования формирования коммуникативной компетентности магистров в системе высшего профессионального образования применялись такие технологии обучения:

– *проблемное обучение*. Психолого-педагогические основы заложены в трудах М. Данилова, В. Есипова, Т. Кудрявцева, С. Рубинштейна, и др. Проблемное обучение характеризуется привлечением магистров в процессе учения к решению учебных задач путем научного поиска истины. Цель проблемного обучения заключается в формировании и развитии творческой личности.

Творческое развитие личности имеет четыре уровня, отображающие различные уровни усвоения знаний, способов умственной деятельности и уровне мышления:



- уровень обычной активности – восприятие магистрами объяснений преподавателя, усвоение образца умственного действия в условиях проблемной ситуации, выполнение самостоятельных заданий репродуктивного характера;
- уровень полусамостоятельной активности – применение усвоенных знаний в новой ситуации и с участием магистров совместно с преподавателем в поиске способа решения учебной проблемы;
- уровень самостоятельности (продуктивной активности – выполнение самостоятельных работ репродуктивно поискового типа, применение знаний в новой ситуации, доказательство гипотезы путем логического анализа с незначительной помощью преподавателя);
- уровень творческой активности – выполнение самостоятельных работ, требующих творческого воображения, логического анализа, открытия нового способа решения.
- *Исследовательское обучение.* Построено на исследовательском поведении, которое основывается на базе поисковой деятельности и направлено на изучение объекта или разрешение нетипичной ситуации;
- *Метод проектов.* Использовался с целью развития учебно-познавательных навыков магистров, умение самостоятельно конструировать индивидуальные знания, умение ориентироваться в информационном пространстве, формировать клиническое мышление.

Обусловленные технологии обучения были реализованы в контексте логики индивидуальной деятельности магистров, их темпа работы, уровня интеллектуального развития. Учебно-исследовательские задачи, акцентировали внимание на компетентности магистра, развитие абстрактно-логического мышления, ответственности, самоорганизации, самореализации и выработке индивидуальной профессиональной позиции.

Реализация разработанной модели системы методов и приёмов формирования коммуникативной компетентности магистров осуществлялась в процессе преподавания учебных дисциплин на лекциях, семинарских занятиях, самостоятельного изучения магистрами учебного материала, решения профессиональных ситуаций.

Таким образом, результаты теоретического исследования формирования коммуникативной компетентности магистров в системе высшего профессионального образования углубляют современные представления о его содержании за счет построения её целостной, подробной содержательной модели и установления закономерностей её становления.

Результаты исследования позволили сформулировать следующие выводы:

- выявлены особенности коммуникативной компетентности магистров в системе высшего профессионального образования и её содержание;
- представлена динамика формирования коммуникативной компетентности магистров в системе высшего профессионального;
- описан вариант модели системы методов и приёмов формирования коммуникативной компетентности.



Литература и источники

1. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edioss.ru/journal/2005/0910-12.htm>
2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.quality.petrsu.ru>
3. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nekrasovspb.ru/publikation>
4. Хуторской А.В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>

УДК 377: 325 31

ЗВЕРЕВА Кристина Викторовна

ИССЛЕДОВАНИЕ ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ УЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «СОЦИОЛОГИЯ»

Раскрывается теоретическое осмысление внутренней и внешней мотивации учения студентов, описываются основы и факторы её реализации в контексте учебной деятельности.

Ключевые слова: внешней и внутренняя мотивации, познавательные и социальные мотивы, доминирование, аффилиация, стратегия приспособления, соперничество, интериоризированный успех.

Reveals the theoretical understanding of internal and external learning motivation of students, describes the basics and the factors of its implementation in the context of learning activities.

Keywords: external and internal motivation, cognitive and social motives, dominance, affiliation, strategy tools rivalry interiorizirovanny success.

Обучение в образовательной организации высшего профессионального образования является одним из важнейших этапов в профессиональном становлении человека, в рамках которого формируется адекватное представление о будущей профессии и отношении к ней. Изменения, происходящие в Донецкой Народной Республике, определяют смысловые напряженности в уже устоявшихся категориях и понятиях, соотносимых с ценностно-мотивационной сферой личности современного студента, будущего социолога. При этом следует иметь в виду, что, с одной стороны, условия становления Донецкой Народной Республики требуют конкурентоспособных специалистов, ориентированных на социальные ценности, с другой стороны, представления современных молодых людей ориентированы не на внутреннюю, личностно значимую сторону конкурентоспособности, а на



внешние социальные стороны успеха. Актуальным является разрешение данного противоречия в плане формирования мотивационных предпочтений студентов высшего профессионального образования к профессиональной деятельности.

Актуальность проблемы исследования внутренней и внешней мотивации учения студентов заключается в оптимизации процесса личностного и профессионального становления будущего специалиста в образовательных организациях.

Цель исследования состоит в теоретическом осмыслении внутренней и внешней мотивации учения студентов и выявлении её содержания. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: проанализировать теоретические основы внешней мотивации учения студентов и определить факторы её реализации в контексте учебной деятельности.

Анализ результатов изучения научной литературы (Л.И. Божович, П.М. Якобсон и др.) показывает, что в психологии и педагогике был период, когда мотивации учебной деятельности не уделялось достаточно внимания [1]. По словам П.Я. Гальперина, в теории поэтапного формирования долгое время пренебрегали мотивационным этапом, считая, что мотивация не имеет большого значения.

В научной литературе (А.К. Маркова, В.Я. Ляудис, М.В. Матюхина, Н.Ф. Талызина и др.) выделяются два основных типа учебных мотивов – внутренние и внешние, которые в силу их комплексной природы обычно называют внутренней и внешней мотивацией [2]. При внутренней мотивации причины, порождающие данную деятельность, лежат внутри индивида, он сам является источником мотивации, и активная познавательная деятельность сама по себе доставляет ему удовольствие и представляет интерес и ценность. Она проявляется в поисковой активности и инициативе индивида, в стремлении выбирать для решения новые и трудные задачи, ставить перед собой цели, бросающие ему вызов, а также в настойчивости при их достижении.

При внешней мотивации выполняемая деятельность является средством достижения внешних по отношению к ее содержанию целей, заданных самостоятельно или другими людьми. Поэтому понятие «внешняя мотивация» используется для описания разного типа стремлений, стимулирующих выполнение деятельности не ради нее самой, а ради вознаграждений, которые дает достижение высокого результата в ней: чтобы повысить самооценку, иметь основания для самоуважения, заслужить похвалу и признание значимых людей, избежать их критики, а также получить награды, деньги и пр.

К социальным мотивам относят: широкие социальные мотивы – стремление быть полезным обществу, узкие социальные (позиционные) мотивы – желание занять определенную позицию в социуме, заслужить авторитет, а также мотивы социального сотрудничества – стремление к осознанию, анализу способов и форм своего сотрудничества с окружающими, к постоянному совершенствованию этих форм [3].



Актуальным для понимания мотивации учебной деятельности является ее деление на знаемые и реально действующие мотивы. А.Н. Леонтьев отмечает, что соотношение «только понимаемых» и «реально действующих» мотивов в процессе развития личности меняется: первые могут превратиться во вторые, если педагог сможет закрепить, поощрить у студента успешный результат работы. Данный механизм трансформации мотивов обозначается им как сдвиг мотива на цель. Е.Ю. Патяева разделяет виды учебной мотивации на основе различных типов ситуаций учения.

Анализ научной литературы показал, что мотивация учения складывается из многих, изменяющихся и вступающих в новые отношения друг с другом сторон (общественные идеалы, смысл учения для студента, его мотивы, цели, эмоции, интересы и др.). Эти отдельные стороны мотивационной сферы (и сложные, диалектические отношения между ними) должны стать объектом управления преподавателя.

Это предполагает необходимость исследование внутренней и внешней мотивации учения студентов направления подготовки «социология», которая строится на двух основных предпосылках: необходимости познания их особенностей и определения приёмов их коррекции.

Анализ исследований, показывает, что динамика мотивации учения студентов направления подготовки «социология» обеспечивается разным соотношением ее структурных элементов, а также сменой видов учебной деятельности в процессе обучения в образовательной организации высшего профессионального образования [4].

Результаты эмпирического исследования динамики мотивации учебной деятельности студентов направления подготовки «социология», выявили, что на всех курсах бакалавриата мотивация учения проявляется в таких элементах: познание, достижение, аффилиация (побуждение студентов к познавательному общению в учебной деятельности), удовлетворенность достижения, стратегия приспособления.

На первом курсе внешняя мотивация учения включает такие элементы: доминирование, аффилиация, стратегии приспособления и соперничества, незначительно наблюдается элемент стратегия избегания. Внешняя мотивация учения студентов данного курса обеспечивается присущего для них стремления студентов к коммуникативным взаимодействиям, желанием занять свое место в студенческой группе. Элемент доминирования обеспечивает мотивационную стратегию соперничества, а так как на первом курсе первичная адаптация в образовательной организации становится значимой, то и стратегия приспособления имеет достаточно весомой для расширения взаимосвязей.

На втором курсе внешняя мотивация учения постепенно сменяется на внутреннюю мотивацию. Стратегия приспособления остается ведущей, но проявляется сопредельно со стратегией избегания. Отмечается тесная связь внутренняя мотивация учения с мотивацией достижения успеха, формирующая внутренний опыт личности студента (интегрированный успех как



усвоение студентом внешних действий с предметами и социальных форм общения).

Если на первом курсе адаптация к образовательной организации высшего профессионального образования предполагает использование стратегий приспособления, соперничества, то на завершающемся этапе адаптации применяется стратегия избегания, когда есть стремление сохранить достигнутый ко второму курсу успех.

На третьем курсе мотивация учения представляет большее количество элементов. Самой значимой является стратегия сотрудничества. К другим элементам относятся: удовлетворенность познания, доминирования, аффилиации. На данном курсе появляется конструктивная стратегия сотрудничества, и это объясняется доминированием удовлетворенности студентами познания, а учебно-исследовательская деятельность как новый вид учебной деятельности для студентов, приводит мотивацию учения к сочетанию удовлетворенности познания, доминирования и аффилиации.

В первом семестре обучения на четвертом курсе количество элементов мотивации учения значительно сокращается и фиксируется через такие элементы: стратегия избегания, экстерниоризированный успех (процесс перехода и воплощения человеческих знаний и способностей в создание предмета по заранее разработанному плану) и меньшим числом элементов мотивации учения: стратегией сотрудничества. К завершению обучения на четвертом курсе мотивация учения обуславливается стратегией сотрудничества. Внутренней мотивацией учения студентов данного курса являются: познание, доминирование, удовлетворенность достижения и доминирования.

Результаты пилотажного исследования выявили, что самая сложная и вариативная структура мотивации учения характерна первому курсу, так как она содержит большее количество элементов. Познание и удовлетворенность учением присутствуют в структуре учебной мотивации студентов первого и второго курсов. Студентам данных курсов свойственно хотение учиться. На четвертом курсе познание приобретает форму стремления к нему, но позитивное отношение к учению проявляется на первом и третьем курсах. Достижение присутствует в структуре учебной мотивации студентов третьего курса, но удовлетворенность достижением появляется только на втором курсе. Аффилиация входит в структуру учебной мотивации студентов всех курсов, что доказывает, что общение является необходимым инструментом будущей профессиональной деятельности студентов как социологов.

Таким образом, результаты эмпирического исследования, позволяют определить, что динамика мотивации учения студентов направления подготовки «Социология» обеспечивается: разным соотношением ее структурных элементов; сменой видов учебной деятельности в процессе обучения в образовательной организации высшего профессионального образования.



Литература и источники

1. Айсмонтас Б.Б. Педагогическая психология: Электр. Учебник // Институт международных программ РУДН: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.my-shop.ru/product/pdf/95/946346.pdf>
2. Афанасенкова Е.Л. Мотивы учения и их изменение в процессе обучения студентов ВУЗа: автореф. дис. на соиск. учен. степ. к. психол.н. (спец. 19.00.07). / Е.Л. Афанасенкова. – М., 2005. – 23 с.
3. Бородкин В.И. Взаимосвязь мотивов и представлений в структуре учебно-профессиональной деятельности. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://method-modern.livejournal.com/5266.html>.
4. Руссу Е.Б. Динамика мотивов в учебно-познавательной деятельности у современных студентов / Е.Б. Руссу // Материалы международной научно-практической конференции «Подготовка научных кадров высшей квалификации в условиях инновационного развития экономики. Региональные, межрегиональные и международные аспекты» (25.06.2007 г.) / Под ред. И.В. Войтова. – Минск: ГУ «БелИСА», 2007. – 200 с.

УДК 17.018.21

ОХРОМЕНКО Дана Игоревна

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ВЭД

В статье рассмотрены основные этические принципы делового общения, сущность и особенности переговорного процесса и его основные характеристики, национальные стили деловой коммуникации. Разработаны основные правила, способствующие успеху переговоров и поддержанию благоприятной атмосферы в процессе их проведения для максимально эффективной профессиональной деятельности менеджера ВЭД.

Ключевые слова: *кросс-культурные различия и проблемы, международная деятельность (бизнес), переговоры с иностранным партнером, кросс-культурная психология, менеджер внешнеэкономической деятельности (ВЭД).*

The article deals with the basic ethical principles of business communication, the nature and characteristics of the negotiation process and its main characteristics, national styles of business communication. Developed the basic rules that contribute to the success of the conversation and maintain a positive atmosphere in the process of their implementation for the most effective professional activity of the manager of foreign economic activity.

Keywords: *cross-cultural differences and problems, international activities (business), negotiations with foreign partners, cross-cultural psychology, manager of foreign economic activity (FEA).*

Условия сотрудничества в современном бизнесе предполагают большее количество транснациональных и международных контактов и впоследствии сделок и контрактов. Именно с многообразием культурных, психологических и



философских особенностей связана одна из самых составных частей профессиональной деятельности менеджера ВЭД.

Исследованием кросс-культурных различий посвящены труды отечественных и зарубежных ученых. Дэвид Мацумото считает, что сложности, возникающие при столкновении с другими культурами, содержат в себе огромные возможности, скрытые в многообразии межкультурных различий [1]. Выявлению кросс-культурных сложностей в деятельности менеджеров ВЭД посвящены труды таких авторов как, И.В. Долгова, В.В. Кочетков, Р.Д. Льюис и С.П. Мясоедов и др. [2-6].

Проблема общения сотрудников международных организаций осложняется не столько недостатками языковой подготовки, сколько малым объемом знаний нравов, обычаев, традиций, пронизывающих профессиональную деятельность многонационального коллектива. Конечно, данная проблема не есть новинкой в XXI веке, однако управленцы внешнеэкономической деятельности все равно имеют неосторожность допускать ошибки в данной области своей профессиональной деятельности. Особое значение для менеджера ВЭД имеет знание кросс-культурной психологии – отрасли психологической науки, изучающей сходство и различия психологии людей, принадлежащих к различным этническим и культурным группам.

Международный рынок – самый большой в мире, поскольку предполагает возможность продажи продуктов и услуг на территории многих стран. Территориальные границы при этом не играют никакой роли, гораздо важнее культурные границы которые разделяют мир. Можно продавать одни и те же товары и услуги на огромной территории, однако важно при этом учитывать существенные различия между потребителями из различных этнических общностей. Именно поэтому важно прежде всего понять структуру кросс-культурных проблем, то есть охарактеризовать переменные, формирующие культурную среду международного бизнеса. Это обеспечит определенную степень видимости – ясное понимание кросс-культурных проблем и путей к совершенствованию международного менеджмента.

В международном бизнесе факторы культурной среды создают самые большие сложности, поэтому корректная оценка различий национальных культур и адекватный их учет становятся все более и более важными. Принять во внимание факторы культурной среды также заставляет сложная и многоуровневая структура культуры, которая определяет разнообразие ее функций в жизни каждого общества.

Строя тактику переговоров с иностранными партнерами, следует учитывать национальные особенности собеседников, их психологию, привычки, обычаи, увлечения. Эти знания помогут быстрее найти с ними общий язык. Умение общаться с деловым партнером, понимание психологии другого человека, интересов другой организации можно считать одним из определяющих факторов в процессе ведения переговоров.



Руководитель Центра по изучению кросс-культурного взаимодействия Р.Льюис в концепции о деловых культурах в международном бизнесе выделяет три типа кросс-культурных психологий:

1) *Моноактивная* (Германия, Швейцария, Дания, Бельгия, США, Англия, Скандинавы, Австралия) *психология*. Наиболее ярким представителем данного типа является Австралия.

Австралийцы цинично относятся к людям, обладающим властью и богатством. Самомнение и демонстрация своего превосходства в любой сфере – одна из самых осуждаемых австралийцами черт характера. Для них характерно особое чувство юмора, с помощью которого они часто развлекают себя, общаясь с иностранцами. Их разговоры наполнены безжалостными смешками, шутками и прибаутками по поводу любой страны и представителя любого народа. Вступая в диалог с австралийцами, нужно как можно скорее адаптироваться к их манере громогласного общения и начать так же с юмором отбиваться от их насмешек. Австралийцы могут посмеяться над собой, но не терпят, когда это делают иностранцы в их присутствии [1].

Австралийцы принадлежат к нетактильным культурам (крепкое рукопожатие при встрече и знакомстве – естественно для представителей данного типа). Успеха в деловом общении с австралийскими бизнесменами можно достичь, если выражать свои потребности, желания и описывать перспективы намечаемых деловых контактов прямо, включая особо значимые для двух взаимодействующих сторон финансовые пункты контракта. Австралийцы любят прямые вопросы во время делового контакта и дают на них прямые, а не косвенные ответы. Несмотря на то, что при первой встрече к иностранцам – мужчине и женщине – могут обратиться, назвав их «приятель» или «дорогая», это не свидетельствует о дружеском настроении австралийских бизнесменов [1].

2) *Полиактивная* (Франция, Испания, Италия, Мексика, Латинская Америка, Славяне, Ближний Восток). Она характерна для подвижных, активных народов, предпочитающих выполнять «несколько дел сразу». Рассмотрим особенности поведения турков, как представителей полиактивного типа кросс-культурной психологии.

Поиск себя в бизнесе для турка – это поиск подходов к партнерам. Как и во многих других деловых культурах, бизнес в Турции завязан на личных отношениях, поэтому дружеский контакт имеет очень важное значение при принятии решений. Такие отношения намного важнее и сильнее, чем некоторые пункты договора, предписывающие той или иной стороне соблюдать какие-то обязательства [5, с. 73].

Отправляясь на переговоры с турецкими деловыми партнерами, следует иметь в виду две очень важные вещи: следует быть дипломатичным и осторожным, как говорится, уметь читать между строк и не давать сбить себя с толку, концентрируясь на предмете переговоров. Эти предубеждения вытекают из национальных особенностей ведения бизнеса по-турецки: турки часто переключаются на разные темы, говорят о нескольких вопросах сразу, часто



выходят за рамки темы переговоров. В то же время турки очень чутко реагируют на выражение лица, ловят скрытый смысл слов партнера, поэтому даже изменение интонации голова партнера может повлиять на ход беседы [5, с.385].

Деловые визиты в Турцию следует начинать с неформального общения (совместный отдых, посещение ресторанов и т.д.). И только затем целесообразно переходить к обсуждению деловых вопросов.

Как многие народы Востока, турки воспринимают время в виде спирали, а не в виде бесконечной прямой, как немцы или англичане. Поэтому опоздание на переговоры, а так же затянутые переговоры для них естественны, не стоит раздражаться и упрекать их в непунктуальности [5, с. 386].

3) *Реактивная* (Япония, Китай, Сингапур, Финляндия, Страны Центральной Америки, Таиланд). Для наций и народностей, которым присущ такой тип кросс-культурной психологии, характерна вежливость и уважение. Стилю поведения внешнеторговых партнеров из таких стран характерны неторопливость, рассудительность. Рассмотрим данный тип на примере психологических особенностей поведения тайцев, как представителей реактивного типа кросс-культурной психологии.

Пунктуальность в глазах тайцев – свидетельство вежливости, поэтому на деловые встречи иностранцам опаздывать не полагается. Однако у самих тайцев не принято неукоснительно соблюдать рабочий график, и надо соглашаться на то время встречи, которое удобно для них.

В процессе переговоров не следует оказывать давление на тайских партнеров – такое поведение в стране считается признаком дурного воспитания. Тайцы стремятся любой ценой избежать конфронтации, поэтому никогда прямо не ответят «нет» и сами не склонны принимать категорический отказ [4, с. 155].

И еще одна специфическая особенность в общении с представителями деловых кругов Таиланда – в стране очень распространены прозвища, так что не надо удивляться, если на переговорах таец будет обращаться, используя прозвище, которое он дал иностранцу при знакомстве. Основное объяснение данному факту – тайцам трудно или невозможно выговорить имя и фамилию бизнесменов из России и других стран [4, с. 156].

Для удачного ведения переговоров и достижения желаемых договоренностей менеджеру ВЭД очень важно хорошо ориентироваться в основных особенностях не только психологических составляющих страны, но и делового этикета той культуры, с представителями которой, он намерен достичь делового соглашения.

Рассмотрим некоторые особенности взаимодействия представителей различных культур мира во время деловых переговоров (*тайм-менеджмент*). Как правило, немцы, американцы, японцы и китайцы очень пунктуальны, а китайцы при этом еще и очень четко разграничивают отдельные этапы деловых переговоров. Если переговоры проходят в мусульманских странах, то хозяин



может немного задержаться на встречу, в то время как гостям необходимо прийти вовремя [2, с. 96].

Требования к имиджу и статусные особенности. В то время как американцы и европейцы сходны в требованиях к деловой одежде, для японцев не характерно подчеркивание статуса при помощи одежды. На переговорах с японцами следует иметь в виду, что и служащие и управляющие могут прийти в одинаковой одежде с атрибутикой компании, в то время как для китайцев наоборот одежда и другие предметы имиджа подчеркивают статус служащего. При знакомстве с делегацией Вашей компании китайцы, прежде всего, определяют официальный и неформальный статус представителей, предпочитая общение только с самыми статусными особами [2, с. 98].

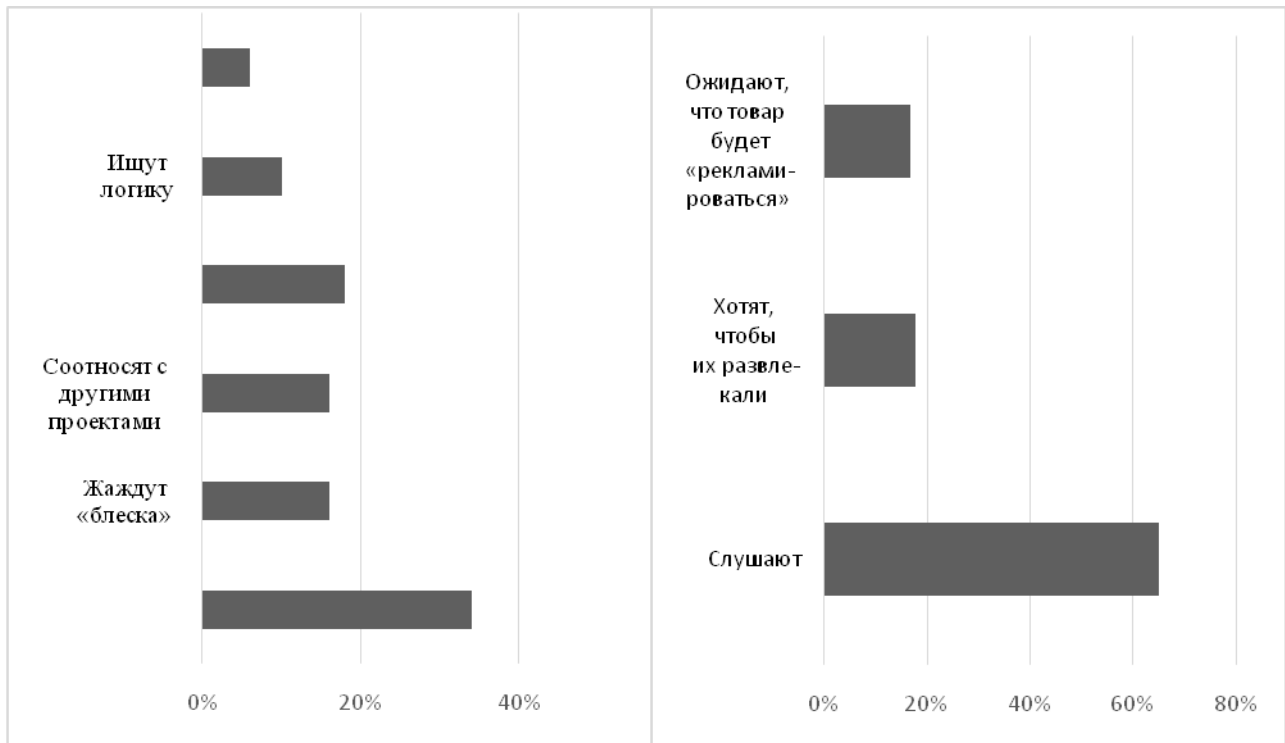
Гендерные особенности представителей. Американцы чутки к равноправию и не стремятся к выделению гендерных особенностей, в то время как для представительниц прекрасного пола Западной Европы можно применить основные правила этикета характерные для нашей страны. Не следует направлять женщин на переговоры в исламские страны, так как арабам очень сложно выстраивать отношения делового характера с женщинами [3, с. 187].

Мимика, поза, жестикауляция. Очень громкие разговоры, характерные для итальянцев и американцев могут восприниматься представителями английской стороны как невоспитанность. Помните, что в Японии при переговорах не принято рукопожатие, а латиноамериканцы в знак доверия и уважения стремятся придвинуться к собеседнику как можно ближе.

Решение спорных вопросов и формы отказа. В этих случаях американцы с их приверженностью решать минимальные спорные вопросы через адвокатов находятся на полюсе прямо противоположном японцам, которые предпочитают спорные вопросы любого характера решать посредством переговоров [3, с.212].

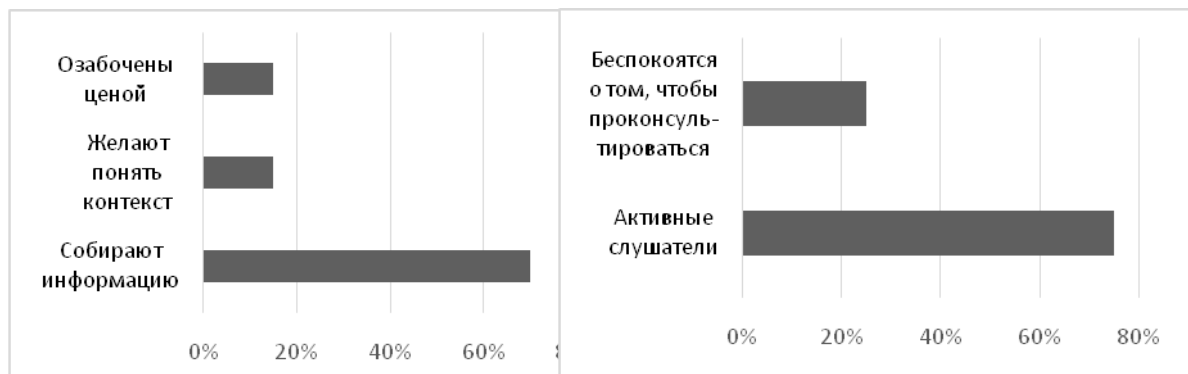
Национальные особенности и табу. Следует помнить, что китайцы принимают окончательные решения только после коллегиального обсуждения на своей стороне, японцы никогда не говорят на прямую, а исламские традиции предписывают мусульманину пять раз в день прерывать любые дела для совершения намаза. Так же следует иметь в виду, что мусульманам запрещается употреблять спиртное и свинину [2, с. 143].

Еще одним важным компонентом для менеджера ВЭД в его профессиональной деятельности при заключении контрактов и ведении переговоров является умение слушать иностранного партнера. Менеджер должен понимать, что успешность общения во многом зависит не только от умения передать информацию, но и от умения ее воспринять, т.е. слушать. В разных странах эти процессы отличаются. Например, немцы и шведы являются хорошими слушателями, но есть и те представители народов и народностей, для которых характерно направленность не на слушание, а на общение (например французы, испанцы).



(а)

(б)



(в)

(г)

Рис. 1. Специфика умения слушать:
а – французов, б – американцев, в – немцев, г – шведов.

Согласно исследованию Р.Д. Льюиса, американцы, слушают внимательно или безразлично в зависимости от характера выступления. На рис. 1 показаны некоторые представления об основных особенностях умения слушать у разных народов [5, с. 152].

Критерий умения слушать является одним из наиболее важных в кросс-культурных особенностях переговоров. Показательным является случай случая, произошедший 9 января 1991 года, когда министр иностранных дел Ирака Тарик Азиз и государственный секретарь США Джеймс Бейкер встретились в Женеве, чтобы попытаться в последнюю минуту достичь компромисса и избежать войны.



Рядом с Азизом сидел родной брат иракского президента Саддама Хусейна. Он постоянно связывался с Багдадом и сообщал Хусейну, как идут дела на переговорах. Бейкер в ходе переговоров исключительно использовал вербальный канал коммуникации и совершенно ясно высказался, что Соединенные Штаты атакуют Ирак, если он не выведет свои войска из Кувейта. Однако иракцы мало обратили внимание на то, что сказал Бейкер, а больше на то, как он это сказал. Брат Хусейна сообщил в Багдад, что «Американцы не будет нападать. Они слабы. Они спокойны. Они только говорят об этом». Шесть дней спустя Соединенные Штаты начали операцию «Буря в пустыне». Мы знаем, что произошло с иракцами после того, как они совершили кросс-культурную ошибку восприятия. По самым оптимальным данным они потеряли около 175.000 своих граждан, около 200 миллионов долларов нанесен ущерб инфраструктуре, а многие граждане были вынуждены эмигрировать из страны [7].

Проанализировав данный исторический факт можно сделать вывод о том, что арабы стремятся вести себя в соответствии с западными нормами и образцами поведения, и могут испытывать затруднения с интерпретацией традиционных образцов поведения представителей своей собственной культуры. Хусейн и его кровный брат, в отличие от многих арабов, которые были знакомы с западной культурой, знали о ней не так много, и вполне вероятно «неправильно» интерпретировали послание Бейкера во время переговоров. Также и Бейкер, скорее всего, неправильно выразил степень решительности, с которой он изложил намерения Соединенных Штатов. Поэтому возможность мирного разрешения проблемы была упущена, поскольку ни одна из сторон не учла в достаточной степени кросс-культурные особенности взаимодействия.

Важный урок, который мы должны извлечь из этого примера, состоит в том, что нам не следует вести себя стереотипно, что следует учитывать различия в поведении, когда взаимодействуем с представителями других культур. Часть арабского мира культурно «вестернизирована», а другая нет. У Бейкера, скорее всего, представление сформировалось на основе его контактов с арабскими дипломатами, которые были в достаточной степени «вестернизованны», и не принял достаточно серьезно во внимание брата Хусейна, как члена иракской делегации.

В переговорах с иностранцами нельзя погружаться в какую-то одну культуру, забывая о другой, именно по этому менеджеру ВЭД необходимо, помня о культурных особенностях своей страны, придерживаться культурных стандартов того государства, с кем бы он хотел наладить бизнес контакт.

К сожалению, не все менеджеры ВЭД обладают достаточным уровнем знания английского для того, чтобы успешно провести переговоры и заключить выгодный контракт. В таких случаях они вынуждены обратиться к третьей стороне – переводчикам. Данный вариант с одной стороны упрощает проведения переговоров, а с другой стороны – только затрудняет его.



Для того, чтобы переводчик не стал причиной срыва как частных переговоров, так и международной деятельности компании в целом, занимаясь организацией переговоров с представителями других государств очень важно выбрать бюро переводов с большим опытом работы и хорошей репутацией, которое сможет предоставить Вам специалистов необходимого уровня. Обязательно уточните, намерены ли Вы проводить устные презентации, или желаете подписать письменное соглашение с партнерами, поскольку в этих случаях Вам понадобятся услуги разных специалистов. Если Вы планируете деловую встречу, которая будет длиться больше часа, подготовьтесь к тому, что Вам могут потребоваться услуги нескольких переводчиков-синхронистов. До начала переговоров уточните у переводчика как в странах, с представителями которых Вы намерены обсудить деловые вопросы, принято выражать уважение, расположение и признательность, а какие жесты или темы могут быть восприняты негативно.

Во время процесса переговоров переводчик, как правило, располагается слева от того, чью речь он переводит. При переговорах используйте короткие, максимально простые фразы. Во избежание казусов не прибегайте к использованию национальных пословиц, поговорок и другого фольклора, который невозможно перевести буквально. В случае необходимости переводчик может попросить объяснить тот или иной термин, либо уточнить информацию. В этом случае следует предоставить расширенный ответ в спокойной интонационной окраске. Ни в коем случае нельзя, получив уточняющий вопрос переводчика, демонстрировать раздражение [4, с. 48]. Подобная эмоциональная реакция может быть неправильно истолкована остальными участниками переговоров. Во время переговоров необходимо относиться к переводчику как к специалисту, выполняющую необходимую Вам работу, а после переговоров поблагодарить за внесение вклада в дело переговоров.

Менеджеры ВЭД могут устанавливать контакты с другими странами не только с помощью личных переговоров, но и посредством интернета и других средств массовой коммуникации. Одним из таких способов можно назвать рекламу товара или услуги в том государстве, где вы планируете его реализовывать. Показ рекламных роликов – очень тонкое и наиболее подлежащее кросс-культурному анализу дело, которое невозможно представить без таких компонентов, как символы и знаки.

Символы, или знаки, настолько значимы в менеджменте и маркетинге, что существует специальная сфера знаний – символичный менеджмент. Различные культуры имеют различные символы для коммуникации значений. Ошибки в распознавании значений, приписываемых цвету или другим символам, могут вызвать серьезные проблемы. В таблице 1 представлены значения знаков, цветов и символов в разных странах [7].

Как видно из таблицы 1 в разных странах и регионах различные знаки, цвета и символы воспринимаются абсолютно по-разному, что может сыграть как на руку, так и против менеджера ВЭД.



Таблица 1.

Значение цветов, знаков и других символов в разных странах

<i>Цвет, знак, символ и т.д.</i>	<i>Его значение в разных странах</i>
Белый	Символ скорби или смерти на Среднем Востоке; счастья, чистоты в США
Лиловый	Ассоциируется со смертью во многих латиноамериканских странах
Голубой	Оттенок женственности в Голландии; мужественности в Швеции, США
Красный	Нежелателен или негативен в Чаде, Нигерии, Германии; позитивен в Дании, Румынии, Аргентине. Невесты носят красное в Китае, но это цвет мужественности в Великобритании и Франции
Желтые цветы	Знак смерти в Мексике; неверность во Франции
Белые лилии	Намек на смерть в Англии
Число 7	Неблагоприятно в Гане, Кении, Сингапуре; благоприятно в Европе, США, Латинской Америке, Марокко, Индии, Чехословакии, Никарагуа, на Среднем Востоке
Число 13	Негативно в Европе, Латинской Америке, на Среднем Востоке
Треугольник	Негативен в Гонконге, Корее, Тайване; позитивен в Колумбии
Сова	Мудрость в США; несчастье в Индии
Олень	Скорость, грация в США; гомосексуальность в Бразилии

Таким образом для получения положительных результатов ведения бизнеса с представителями различных стран, в межкультурных коммуникациях необходим всесторонний учет кросс-культурной психологии нации, которую представляет торговый партнер, как во взаимоотношениях с ним, так и в собственном поведении. Сфера деятельности менеджера ВЭД выходит далеко за национальные рамки, вовлекая в свою орбиту все большее число людей с различным культурным кругозором. Отсюда и возникают кросс-культурные проблемы в международном бизнесе – противоречия при работе в новых социальных и культурных условиях, обусловленные различиями в стереотипах мышления между отдельными группами людей.

Знание национальных особенностей партнеров по бизнесу позволяет намного легче достичь необходимых договоренностей. Хотя отмеченные в данной статье особенности являются во многом условными, тем не менее соблюдение таких простых правил сможет помочь Вам произвести



благоприятное впечатление, а, значит, и создать необходимую для успешных переговоров атмосферу.

Литература и источники

1. Мацумото Д. Психология и культура / Д. Мацумото. – СПб.: Питер, 2003. – 718 с.
2. Долгова И.В. Психологические особенности межкультурной коммуникации во внешней торговле / И.В. Долгова, А.А. Малышев – М.: ВАВТ, 2008. – 188 с.
3. Долгова И.В. Практика ведения внешнеторговых переговоров / И.В. Долгова, А.А. Малышев – М.: Магистр: ИНФРА – М, 2010. – 368 с.
4. Кочетков В.В. Психология межкультурных различий / В.В. Кочетков – М.: ПЕР СЭ, 2002. – 416 с.
5. Кочетков В.В. Деловые культуры в международном сотрудничестве / В.В. Кочетков – М.: Социум, 2002. – 260 с.
6. Льюис Ричард Д. Деловые культуры в международном бизнесе О столкновения к взаимопониманию: Пер с англ. 2-е изд. / Р.Д. Льюис – М. Дело, 2001. – 448с.
7. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: Учеб. пособие. / С.П. Мясоедов – М.: Дело, 2003. – 256 с.
8. Почему необходимо изучать взаимосвязи культуры и социального поведения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vprosvet.ru/biblioteka/kross-kulturnye-oshibki/>

УДК 323:008

САБИРЗЯНОВА Валерия Валерьевна

ЭТНОНАЦИОНАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

Современное развитие человеческой цивилизации характеризуется как «конец истории», или постистория (С. Крымский), когда в социальной и духовной сферах возникают неразрешимые противоречия. Трансформационные процессы затрагивают не только область экономических интересов, а все чаще – сферу политическую. Глобализируются демократические процессы и правовые структуры. Современное мироустройство представлено не столько отдельными странами, а скорее политическими межгосударственными объединениями, которые и выступают в качестве движущих сил исторического прогресса (ООН, НАТО, ЮНЕСКО, ЕС, СНГ и др.) [5, с. 279-283]. Общей мировой в эпоху глобализации становится тенденция утраты национальными государствами («страна-нация») своих позиций, как субъектов мировой истории; их границы становятся «прозрачными» для деятельности транснациональных корпораций и объединений.

Именно в цивилизационном измерении актуализируется проблема межкультурной коммуникации различных народов и этнических общностей,



проблема поиска способов сосуществования в едином мировом пространстве в условиях процесса взаимопроникновения и взаимного обогащения культур с одной стороны, а с другой – постоянного состязания культур, в пространстве которого мы наблюдаем национальные, религиозные конфликты между культурно-историческими общностями как на межгосударственном уровне, так и внутри полиэтнических государств. В любом полиэтническом государстве возникает проблема формирования и реализации языковой политики, которая отвечала бы интересам общества и способствовала созданию гармоничной модели этнополитического развития.

Проблемы реализации языковой политики, этнорегионизации, характеристики языковых и этнокультурных различий находят отражение как в работах отечественных, так и зарубежных авторов Р. Агранофф, У. Лильтерматт, Ж. Зиллер, И. Илишева, С. Максименко; изучение стереотипов языкового общения (Ю. Прохоров), соотношение речевых и поведенческих стереотипов (М. Китайгородская, Н. Розанова), национальные стереотипы, их особенности (А. Сергеева), специфика коммуникативной культуры этносов (И. Стернин), язык нации, национальные архетипы (С. Крымский), институализация понятия стереотип и его место в системе наук (В. Липман), типология стереотипов (В. Красных) и др.

Составной частью любой национальной культуры, ее национально-специфическим компонентом является речь, как один из видов человеческой деятельности. Язык, в первую очередь, способствует тому, что культура может выступать как средством общения (интеграции), так и способом дезинтеграции людей. В содержательной составляющей языка закрепляется на уровне архетипов ментальная картина этноса или нации, народа, которая и выступает фундаментом всех стальных культурных представлений – стереотипов. «Язык – это путеводитель в «социальной действительности»... Люди живут не только в материальном мире и не только в мире социальном, как это принято думать: в значительной степени они все находятся и во власти того конкретного языка, который стал средством выражения в данном обществе... В действительности же «реальный мир», в значительной мере, неосознанно строится на основе языковых привычек той или иной социальной группы» [7, с. 130-131].

Язык создает нас такими, каковыми мы есть, причем не столько в особых случаях употребления языка, сколько в постоянно действующих общих законах и повседневной оценке им тех или иных явлений [8, с. 158].

Определяя стереотип как «...схематичный и односторонний образ в голове человека, какого-либо явления, личности, вещи и одновременно – мысль о нем, усвоенную из окружающей среды еще до познания самого объекта» [3, с. 409], поместим его в контекст социального взаимодействия. Здесь стереотип рассматривается как некая «модель» действия, которая связана с выбором той или иной стратегии и тактики поведения в определенной ситуации – это так называемые языково-поведенческие стереотипы.

Стереотипы обладают ментальной специфичностью и соотносятся с повседневной картиной мира. С одной стороны, стереотипы облегчают процесс



коммуникации, но с другой – социальные, национальные, расовые, профессиональные, идеологические – могут выполнять и деструктивную функцию в процессе общения, приводя к интолерантности коммуникаций [4, с. 67]. Они также выступают как основания оценочной деятельности, причем достаточно схематичной. Стойкость, повторяемость, упрощенность, обобщенность, образность, схематичность, эмоциональность являются основными характеристиками стереотипов. Функции стереотипа могут быть определены исходя из психологической или социологической трактовки феномена. В. Липман указывал на психологическую функцию стереотипа как экономию усилий в познании мира, и общественную, как защиту общественной позиции [3, с. 211-212]. Безусловно, общественная функция может быть охарактеризована как стабилизирующая, потому, что дает человеку ощущение безопасности и защищенности, приспособления к действительности.

Анализ коммуникативного поведения разных народов позволяет выявить совокупность коммуникативных признаков (правил, норм), которые могут быть соотнесены с принципами толерантности в общении, или, наоборот, будут свидетельствовать о не толерантном коммуникативном поведении.

Эволюция общественного сознания способствовала переосмыслению понятия толерантности, расширив значение данной категории, придав ей модус глобальности. Толерантность – это диспозиция, расположенная между добродетелью, равнодушием и скрытым макиавеллизмом [6, с. 161]. Ее позитивная сторона состоит в том, что она позволяет свободно циркулировать в обществе различным точкам зрения. Толерантность в отношениях между народами приобретает новую окраску – желание понять чужую культуру, обычаи, отнестись к ним с уважением. В то же время, по мере ускорения темпов глобализации стали все заметнее проявляться и негативные стороны этого процесса. Основными проблемами сегодня становятся нетерпимость, агрессия, ксенофобия. Отставание в экономическом развитии, разнообразие религий, культур, этносов становится источником проявления интолерантности. Важно отметить, что важным фактором, влияющим на уровень толерантности, является тип культуры: агрессивно-нетерпимая или толерантная, которые могут быть соотнесены со степенью социальной удовлетворенности. Ее высокий уровень способствует проявлению толерантности, низкий – препятствует. К сожалению, отношения между людьми, общественными группами, национально-государственными общностями не становятся более справедливыми, и не стимулируют рост культуры толерантности в глобализующемся мире [2, с. 145-148]. Эффективной формой противодействия указанной тенденции в последние годы стала идея и практика мультикультурализма. В отличие от ставки на ассимиляцию, политика мультикультурализма предполагает возможность, и даже необходимость сосуществования этнических общин, представляющих различные культуры.

Вопрос языковой политики относится к главенствующим в этно-национальной стратегии многонациональных государств. Исторический опыт



европейских демократий доказывает, что жизнеспособной является такая толерантная государственность, которая не требует от своих граждан диктата единого языка. Одним из наиболее интересных является пример Бельгии. В этой стране, начиная со второй половины девятнадцатого века, языковой вопрос становится приоритетным. Если Бельгийская Конституция 1831 года не наделяет ни один из языков статусом единственного государственного – французский, фламандский и немецкий используются в зависимости от ситуации, причем предпочтение отдается французскому, то лишь государственные реформы 1970-1990-х годов закрепляют за Бельгией статус федерального союзного государства с тремя равноправными языками: французским, немецким и фламандским. Современная Бельгия объединяет несколько лингвистических и культурных групп, имеющих свои собственные институты, обеспечивающие гарантии осуществления их прав и способствующих сохранению собственного языка, своей религии, своих культурных ценностей, возможности организовывать автономную систему образования отдельным этническим общностям. Опыт решения языкового вопроса в восьми коммунах Бельгии, где введен режим языкового содействия, безусловно, заслуживает внимания и изучения, особенно полиэтническими странами и регионами, переживающими острые, порой непримиримые противоречия на языковой почве [3, с.98-105].

Не менее показательным в этом отношении является и пример Испании, где официальным государственным языком признан кастильский, тем не менее, автономные сообщества законодательно сохраняют право устанавливать официальные языки отдельных областей. Богатство лингвистических особенностей разных регионов признается культурным наследием Испании, законодательно закреплено статьями Конституции, которая в свою очередь регламентирует правовой статус иноязычных групп населения. В уставах испанских областей закрепляется возможность свободного изучения и использования языков: государственного – кастильского и любого из региональных: баскского (Устав Страны Басков), каталонского (Устав Каталонии), астурийского диалекта – бабле (Устав Астурии), языков Балеарских островов, Галисии, Валенсии [1, с.114-126]. Никто также не может быть дискредитирован по языковому принципу.

Финляндия предоставляет максимальные права языку меньшинства, например, этнических шведов, которые составляют всего 6% граждан страны. Шведский язык получил статус второго государственного, а в Хельсинки и других крупных городах установлен билингвизм [8, с. 4].

Все вышеперечисленные примеры свидетельствуют о понимании того, что возрастающий уровень экономической, социальной и культурной интеграции государств вызывает к жизни необходимость формирования адекватной толерантной лингвистической политики, разумно сочетающей как учет национальных особенностей и стереотипов, так и наиболее успешные варианты решения вопросов межнациональной коммуникации. Формирование



конструктивных этностратегий на сегодняшний день является важнейшей составляющей программ государственного управления.

Литература и источники

1. Альтерматт У. Этнонационализм в Европе / У. Альтерматт. – М.: Рос.гос. гуманит.ун-т, 2000. – 367 с.
2. Асмолов А.Г. На пути к толерантному сознанию / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2000. – 255 с.
3. Дербишайр Д. Политические системы мира: Пер. с англ. / Д. Дербишайр, Я. Дербишайр. – М.: РИПОЛ КЛАССИК, 2004. – Т.1. – 512 с.
4. Илишев И.Г. Язык и политика в многонациональном государстве (политологические очерки) / И.Г. Илишев. – Уфа: Китап, 2000. – 272 с.
5. Кримський С.Б. Під сигнатурою Софії / С.Б. Кримський. – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 367 с.
6. Марсель Г. Опыт конкретной философии / Г. Марсель. – М.: Республика, 2004. – 367 с.
7. Сепир Э. Статус лингвистики как науки / Пер. с англ. В.Н. Перцова // Языки как образ мира / Сост. К. Королев. – М.: АСТ; СПб: Terra Fantastica, 2003. – С. 127-138.
8. Уорф Б.Л. Отношение норм поведения и мышления к языку / Пер. с англ. Л.Н. Натан, Е.С. Турковой // Языки как образ мира / Сост. К. Королев. – М.: АСТ; СПб: Terra Fantastica, 2003. – С. 157-201.
9. Хорн Ф. Национальные меньшинства Финляндии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pietari.com/russian/vahemmistot-24.htm>

УДК 377: 336 52

РАЗОРЕНОВА Марина Игоревна

ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ МАГИСТРОВ КАК БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Раскрывается теоретическое осмысление творческой самореализации магистров и описываются психолого-педагогические условия формирования творческой самореализации магистров как будущих педагогов.

Ключевые слова: творческая самореализация, уровни анализа проблемы самореализации личности, индивидуальный творческий потенциал, творческий профессиональный потенциал личности, модель формирования творческой самореализации магистра как будущего педагога, приёмы формирования творческой самореализации.

Reveals the theoretical understanding of creative self-masters and describes the psychological and pedagogical conditions of formation of creative self-realization as the masters of the future teachers.

Keywords: creative self-realization, the levels of analysis of the problem of self-realization of personality, individual creativity, the creative potential of the individual professional, a model of creative self-realization as a future master teacher, methods of formation of creative self-realization.



Анализируя исследования, посвященные различным аспектам самореализации личности, следует отметить, что они ориентированы, прежде всего, на педагога-практика. Вместе с тем, научных исследований в Донецкой Народной Республике, в которых рассматриваются вопросы самореализации личности в процессе подготовки магистрантов к педагогической деятельности явно недостаточно.

Реалии сегодняшнего дня настоятельно требуют теоретического переосмысления проблемы и выявления педагогических условий, которые могли бы обеспечить самореализацию будущего педагога в процессе обучения в образовательных организациях высшего профессионального образования. Такой подход будет способствовать определению тех личностных качеств, которые должны быть сформированы у слушателей магистратуры на этапе обучения в образовательной организации для формирования их профессионально-педагогической компетентности.

Актуальность проблемы самореализации магистра в профессионально-педагогической деятельности подтверждают исследования Л.М. Митиной, В.А. Слостёнина и других ученых, в которых показано, что нереализованность в профессии порождает неудовлетворенность ею, а это, в свою очередь, отрицательно сказывается и на учебно-воспитательном процессе.

Проблема самореализации отличается многоаспектностью и изучается в качестве мотива, цели, процесса её достижения, а также как результат развития. При многообразии подходов можно выделить принципиальное сходство в положениях о том, что потребность самореализации характерна для человека, она является стимулом его деятельности, определяет активность, рост, развитие и самосовершенствование личности.

В психологии и педагогике проблема творческой самореализации педагога рассматривается в работах Л.В. Ведерниковой, Б.З. Вульфома, И.Д. Демаковой, В.Г. Максимовой, А.К. Марковой, А.В. Мудрика, Н.Д. Никандрова, А.Б. Орлова, Я.А. Пономарёва и др.

Изучены особенности профессиональной деятельности будущего педагога (А.Г. Борисова, О.А. Изосимова, Н.В. Кузьмина, И.Д. Лушников, А.Г. Мороз, Т.С. Полякова и др.).

В последние годы в фокус внимания науки изучаемая проблема попадает в связи с исследованиями различных аспектов самореализации личности в образовательном процессе, которые представлены в ряде психологических и педагогических концепций и подходов [2]:

- аксиологическом, как методологической основе изучения педагогических проблем (В.П. Зинченко, И.Ф. Исаев, А.В. Кирьякова и др.);
- концепции профессионально-педагогической культуры (А.В. Барабанщиков, В.Л. Бенин, Н.Б. Крылова), определяющей идею субъективного развития личности в процессе творческой самореализации индивидуально-психологических, интеллектуальных сил и способностей как ведущего направления психолого-педагогических исследований;



- диалогическом, в основе которого заложены теории педагогического общения выдающихся отечественных педагогов В.А. Сухомлинского, К.Д. Ушинского; исследования различных видов общения и «субъект–субъектных» отношений в процессе обучения как необходимого условия самореализации педагога (И.А. Зимняя, Е.И. Ильин, М.С. Каган, Б.Ф. Ломов и др.);
- индивидуально-творческом, разрабатываемом В.И. Андреевым, Ю.В. Сенько и др. Этот подход позволяет не только развивать исходный творческий потенциал, но и сформировать потребность в дальнейшей самореализации в профессиональной деятельности.

Несмотря на то, что в имеющихся исследованиях представлен ценный материал по исследуемой проблеме, остаются недостаточно изученными вопросы, связанные с исследованием психолого-педагогических условий, способствующих формированию творческой самореализации магистров как будущих педагогов, её сущности и содержания.

Подтверждают необходимость дальнейшего изучения проблемы формирования творческой самореализации магистров как будущих педагогов следующие противоречия:

- между возрастанием потребности общества в осознании значимости качественного образования, в специалисте с высоким уровнем творческой самореализации и неспособностью современного высшего профессионального образования эффективно удовлетворить эту потребность;
- между широкими потенциальными возможностями подготовки магистров в условиях образовательных организаций и типовой системой их подготовки, а также её недостаточной методической разработанностью.

Цель статьи состоит в теоретическом осмыслении творческой самореализации магистров и выявлении психолого-педагогических условий формирования творческой самореализации магистров как будущих педагогов.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: проанализировать сущность творческой самореализации магистров как будущих педагогов и выявить факторы становления их педагогами.

На основе психолого-педагогических знаний представляется возможным выделить три уровня анализа проблемы самореализации личности [4].

На первом уровне решаются вопросы о сущности человека, о сути процесса самореализации. Объектом рассмотрения на этом уровне выступает человек как родовое существо, человеческий индивид.

На втором уровне анализируются личностные качества и конкретные внешние условия, позволяющие данной личности продуктивно самореализоваться, исследуется мотивационная основа самореализации и обратное влияние объективной и субъективной эффективности самореализации на личность и деятельность субъекта (самооценка, уровень притязаний, мировоззрение и т.п.). На этом уровне объектом рассмотрения выступает



отдельный человеческий индивид в его связях и отношениях с другими индивидами и с обществом в целом. Самореализация может рассматриваться в трёх аспектах: как потребность, как деятельность и как объективный и субъективный результат этой деятельности.

На третьем уровне «самореализация» определяется как «одна из целей педагогического процесса и заключается в помощи личности осуществить свои позитивные возможности, раскрыть задатки и способности, является результатом воспитания личности. Самореализация личности психологами и педагогами изучается в основном в контексте проблем профессионального самосовершенствования, самовоспитания, самоопределения, самообразования и др.

Способность магистра к творческой самореализации психологами и педагогами рассматривается в совокупности становления и развития личности в целом, с позиции гуманизации образования, профессионально-педагогической деятельности.

Анализ научной литературы, посвящённый проблеме самореализации человека, позволил дать определение исследуемого феномена [2]. Творческая самореализация магистра как будущего педагога – это сущность творческой самореализации, воплощение в рамках профессиональной деятельности индивидуального творческого потенциала, включающего в себя систему личностных смыслов, направленность и меру педагогической активности.

Потенциальная форма творческой самореализации магистра, по данным исследования, включает в себя творческий профессиональный потенциал личности и сущностные силы личности будущего педагога. Творческий профессиональный потенциал личности магистра является ключевым для анализа проблемы формирования творческой самореализации магистров как будущих педагогов, так как он предопределяет степень творческой самореализации, совокупность возможностей, необходимых для ее осуществления. Именно в его сущности и динамике развертывания скрыты условия, способствующие активной реализации личностью магистра индивидуальной сущности.

Системой субъективных элементов, осуществляющих реализацию творческого потенциала магистра как будущего педагога, являются сущностные силы магистра. В состав сущностных сил личности магистра входят: система личностных смыслов (индивидуализированное отражение действительного отношения личности к объектам, ради которых развёртывается её деятельность, осознаваемое как «значение для меня» усваиваемых безличных знаний о мире, включающих понятия, умения, действия и поступки, социальные нормы, роли, идеалы и ценности), направленность и мера педагогической активности.

По результатам анализа научной литературы, профессиональный потенциал магистра характеризуется как перспектива развития профессионального отношения личности к миру, которое состоит в



приобретении новых, обусловленных профессией, средств познания, понимания, овладения, преобразования мира вещей, мира других людей, мира своего «я» [5]. Развитие профессионального отношения к миру включает в себя и выражает, в то же время, всё многообразие жизненных отношений личности. Через развитие профессиональных отношений получают стимул к развитию другие жизненные сферы человеческого бытия.

В идеях психологии и педагогики, форма творческой самореализации включает в себя механизм развертывания творческого профессионального потенциала личности магистра [2].

На основе анализа исследований, определена структура механизма развертывания творческого профессионального потенциала личности, которая включает такие элементы:

- *содержательно-смысловой*. Это потребности, мотивы, интересы, цели;
- *технологический*. Определяется способами (психологическая и педагогическая активность) и средствами (способность к рефлексии, самообучение, самовоспитание, самообразование) самореализации педагога в профессиональной деятельности.

На основе сущности и содержания творческой самореализации будущего магистра как педагога позволило разработать разработана модель формирования творческой самореализации магистра как будущего педагога.

Она включает такие компоненты:

- *целевой* (обусловлен тем, что сознаваемая цель в деятельности магистра как будущего педагога определяет выбор способов, действий и выступает средством управления, сверки результатов действий с прогнозируемым результатом);
- *содержательный* (представлен мотивационным, поведенческим, творческим, рефлексивным компонентами);
- *деятельностный* (показывает, что процесс формирования творческой самореализации магистра как будущего педагога это не стихийный процесс, а поэтапная, планомерная работа, которая предполагает качественное преобразование всех её содержательных компонентов постепенно);
- *оценочно-результативный* (предусматривает диагностику уровня творческой самореализации будущего магистра как будущего педагога).

В ходе изучения проблемы выявлено, что эффективность процесса формирования творческой самореализации будущего магистра как педагога зависит от психолого-педагогических условий. Психолого-педагогические условия определяются как взаимосвязанная совокупность объективных возможностей, содержания, форм, методов, психологических и педагогических приемов, направленных на реализацию процесса формирования творческой самореализации будущего магистра как педагога. К ним относятся такие: приёмы формирования творческой самореализации магистров как будущих педагогов; методы развития профессионального самосознания у магистров;



формы организация самостоятельной педагогической деятельности магистров.

По результатам исследований, разработаны критерии оценки и их показатели формирования творческой самореализации магистров как будущих педагогов. Это:

- стремление к творческой самореализации (показателями данного критерия выступают: наличие потребности в творческой самореализации; мотивы, интересы, цели, навыки самостоятельности; педагогическая интуиция, импровизация, творческое воображение);
- степень реализации творческого потенциала (показателями данного критерия являются: чувство нового, гибкость, оригинальность мышления; быстро менять приёмы и действия; проявление творческого самовыражения);
- способность к рефлексии (показателями данного критерия выступают: личностная ориентация на активную рефлексию проблемно-конфликтной психолого-педагогической ситуации);
- уровни познания личности (показателями данного критерия являются: объективность самооценки; видение перспективы профессионально-педагогического роста);
- технолого-инновационная готовность (показатели данного критерия являются: умение вносить новизну в содержание, организацию и методы учебно-воспитательной работы, находить альтернативные варианты выхода из проблемно-конфликтных ситуаций).

На основании критериев и показателей были выделены уровни формирования творческой самореализации магистров как будущих педагогов:

– *высокий*. Характеризуется творческой самореализацией во всех сферах учебно-познавательной деятельности, отличается высокой степенью сформированности психолого-педагогических знаний. Проявляется высокая потребность в творческой самореализации, стремление к достижению результата деятельности. Технолого-инновационная готовность магистров как будущих педагогов характеризуется целостным характером, умением вносить новизну в содержание, организацию и методы обучения. В деятельности магистра важное место занимают стремление к творческому самовыражению, к реализации творческого потенциала. Высокий уровень педагогической рефлексии и творческой самостоятельности магистров создаёт условия для эффективной самореализации индивидуальных психологических и интеллектуальных возможностей личности как будущих педагогов;

– *средний*. Творческая самореализация проявляется только в отдельных сферах учебно-познавательной деятельности, менее высоко оценивается и признаётся роль психолого-педагогических знаний. Формируется положительная направленность потребности в творческой самореализации, интересов, склонностей, стремление к достижению результата менее выражено. Технолого-инновационная готовность магистров как будущих педагогов проявляется в рамках воспроизводящей деятельности, но с элементами поиска



новых решений в стандартных ситуациях. Стремление к творческому самовыражению, к реализации творческого потенциала проявляется в единичных случаях. Магистры не всегда способны к педагогической рефлексии и творческой самостоятельности;

– *низкий*. Творчество проявляется в единичных видах учебно-познавательной деятельности, цели и задачи индивидуальной педагогической деятельности определены в общем виде и не являются ориентиром и критерием деятельности. Отношение к психолого-педагогическим знаниям индифферентное, готовность к их использованию в необходимых психолого-педагогических ситуациях отсутствует. Технологическая инновационная готовность магистров определяется относительно успешным решением организационно-деятельностных задач практической направленности, повторением новых идей, методов и приёмов, средств учебной деятельности, которые не вносят новизну в содержание, организацию и методы учебно-воспитательного процесса. Отмечается отсутствие стремления к творческому самовыражению, к реализации творческого потенциала. Низкий уровень педагогической рефлексии и творческой самостоятельности не создаёт условия для эффективной самореализации индивидуально-психологических и интеллектуальных возможностей личности.

Теоретический анализ преподавания учебной дисциплины «Психология и педагогика высшей школы» позволил описать особенности формирования творческой самореализации у магистров как будущих педагогов.

В ходе изучения выявлено, что магистры высокого уровня творческой самореализации самостоятельно выдвигали перспектив, раскрывали возможные пути движения к ней к профессиональному самовыражению. Наблюдения показывают, что у магистров этого уровня было выражено стремление к творческому профессиональному росту, это проявлялось в их включении в творческие поисковые задания, выполнении исследовательских заданий, обращении за консультативной помощью к преподавателям.

Магистрами высокого уровня творческой самореализации была выдвинута перспектива, раскрыты возможные пути движения к ней. Они оказались в ситуации свободы выбора предполагаемых профессиональных действий на основе самостоятельности. Наблюдения показывают, что у магистров, будущих педагогов этого уровня было выражено стремление к творческому профессиональному росту, что проявлялось в включении их в творческие группы, в обращении за консультативной помощью к преподавателям кафедры.

Магистры среднего уровня творческой самореализации стимулировались к более устойчивому проявлению универсальности через задания творческой самореализации в будущей профессиональной деятельности.

У магистров низкого уровня творческой самореализации поддерживались и закреплялись в фиксированном состоянии приобретённые знания, умения и навыки. Главная цель учения магистров низкого уровня заключалась в их



регулярном стимулировании к переходу на более высокий уровень творческого самоосуществления.

Создание мотивационно-стимулирующего фона творческой самореализации способствовало формированию мотивационно-ценностного компонента, включающего положительную мотивацию на овладение профессией и педагогическую деятельность; развитие профессионального самосознания будущего магистра как педагога.

Исходя из этого, следует отметить, что подготовку магистра как будущего педагога к творческой самореализации необходимо начинать с развития индивидуального профессионального самосознания, определения перспектив индивидуального профессионального становления, осознания индивидуальности и неповторимости как личности, уверенности в собственных силах, подборе и овладению способами и приёмами работы над собой и саморазвитию через самореализацию личности.

Магистры как будущие педагоги включаются в активную практическую деятельность, выполняя задания на занятиях, разрабатывают индивидуальные модели поведения педагога в различных психолого-педагогических ситуациях. Решение психолого-педагогических ситуаций предусматривает взаимосвязанную деятельность преподавателя и магистров с использованием разнообразных методов и приёмов активизации творческой самореализации, личностно-ориентированных методов, реализующих высокую рефлексивную активность магистров как будущих педагогов, с учётом оптимального сочетания индивидуальных и групповых начал в формах организации обучения творческой самореализации; индивидуализации магистров к творческой самореализации.

Формирование технолого-инновационной готовности магистра, будущего педагога к творческой самореализации ориентируется на умение мыслить и действовать на основе научных знаний, включения в творческий поиск.

Для повышения технолого-инновационной готовности магистров как будущих педагогов к творческой самореализации в процессе изучения учебной дисциплины «Психология и педагогика высшей школы» использовались такие способы управляющего воздействия: усвоение способов деятельности по технолого-инновационной готовности к творческой самореализации его личности; стимулирование информационной потребности в изучении педагогической теории и применении её в практической деятельности; развитие способности начинающего к динамической перестройке в профессиональной деятельности; создание обстановки необходимого востребования творческого потенциала магистра как будущего педагога в процессе разрешения проблемной психолого-педагогической ситуации; стимулирование повышенного интереса к творческой профессиональной сущности.

В процессе реализации творческого потенциала выполнялась самостоятельная работа, направленная на коррекцию и закрепление формируемых качеств и умений, профессионально значимых качеств, развитие



устойчивости профессиональной направленности личности, совершенствование профессионально-рефлексивных навыков, как возможности для реализации творческого профессионального потенциала будущего педагога.

Формирование творческой самореализации магистров, будущих педагогов в процессе изучения учебной дисциплины «Психология и педагогика высшей школы» осуществлялось с учетом им присущей личностной мониторинговой культуры. Личностная мониторинговая культура магистров, по результатам анализа научной литературы, определяется как непрерывное сопровождение магистром за состоянием индивидуальной творческой самореализации и прогнозирование её развития. Способами повышения личностной мониторинговой культуры были определены такие: получение информации об уровне творческой самореализации личности посредством самодиагностики причин недостающего развития её творческого потенциала и самооценки соответствия полученных результатов намеченному уровню творческой самореализации; самокоррекция неудовлетворённости достигнутым творческим потенциалом; самоанализ состояния удовлетворённости готовности к будущей профессиональной деятельности. Ключевым элементом для уяснения творческой самореализации магистром как будущего педагога является его умение реализовать творческое самовыражение.

Самореализация магистра в соотношении с его профессионально-личностным саморазвитием, проявлялась в таких функциях: ценностная (оценивание и усовершенствование себя как главного фактора, обуславливающего качество его профессионального бытия); мотивационная (побуждение к саморазвитию, самосовершенствованию); рефлексивная (анализ причинно-следственных связей); формирования опыта (погружение как будущего педагога в содержание деятельности); коммуникативная (понимание окружающих и взаимодействие с ними).

В процессе исследований проблемы была разработана структура профессионально-личностной самореализации магистра. Она включает такие компоненты: самооценка (осознание собственных познавательных и профессиональных свойств и этих свойств у других, сопоставление учебных и профессиональных достижений с результатами других); самопонимание (формирование и становление выраженного и направленного интереса к своему внутреннему миру, обеспечивающему полноценность формирования зрелых морально-ценностных установок); самоутверждение (осознание себя и отношение к себе через предъявление своего конкретного «Я» другим людям, для которых оно выступает в качестве объекта). На конкретные проявления и развитие структурных компонентов существенное влияние оказывают следующие обстоятельства становления самореализации: наличие профессионального опыта, базовый образовательный уровень, социальный и профессиональный статус.

Совокупность этих условий создает дидактическую ситуацию становления профессионально-личностной самореализации магистра в



процессе его профессиональной подготовки в образовательной организации высшего профессионального образования. Системообразующим условием в психолого-педагогической помощи при становлении самореализации магистров становится преподавание учебных дисциплин психолого-педагогического цикла, поскольку содержание учебного материала и применяемые методы оказывают стимулирующее влияние на такой компонент, как самопонимание, связанное с большинством функций профессионально-личностной самореализации магистра (мотивационной, рефлексивной, формирования опыта). Поскольку лекции по психолого-педагогическим дисциплинам сочетаются с семинарскими занятиями, то существует реальная возможность побуждать магистров к самоанализу профессионально-личностных качеств. Одновременно такое преподавание повышает мотивацию профессионально-педагогической деятельности и подготовки к ней. Однако наблюдения, а также анализ практики профессионального обучения и диагностические срезы показывают, что стимулирующие возможности дисциплин психолого-педагогического цикла, как правило, не находят оптимальной реализации в массовой практике.

Теоретический анализ, а также технологические требования к организации профессиональной психолого-педагогической подготовки магистров, направленной на становление их самореализации, определяют необходимость моделирования дидактических ситуации как системы включающую в себя: личностную значимость обучения; мотивацию, проявляющуюся в интересе; способы организации взаимодействия, методы, при которых возникает сотрудничество.

Таким образом, результаты теоретического исследования творческой самореализации магистров углубляют современные представления процесса формирования творческой самореализации будущих магистров как педагогов на основе разработанной структурно-функциональной модели и психолого-педагогических условий, влияющих на успешность формирования творческой самореализации.

Литература и источники

1. Ильина С.П. Возможности педагогических дисциплин в профессиональном становлении студентов педагогического вуза // Вопросы педагогики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kafedra-forum.narod.ru/index>
2. Максименко С.Д. Осёдло В.И. Субъектный подход в изучении профессиональной самореализации // Психология и право 2011. – №1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psyjournals.ru/psyandlaw>.
3. Словарь педагогических терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ipk.edu.yar.ru/partners/zro/spr/slovn.htm>.
4. Самореализация личности, самореализация человека. Как добиться успеха в жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.maharishitn.ru/thesaurus/realization/



5. Самореализация человека – процесс творческий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: samorealizacia.com/samorealizacia/samorealizaciya-cheloveka-process-tvorcheskij.html.

УДК 33:65

СЕМИНА Светлана Сергеевна

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гуманитарный идеал научности в управлении и менеджменте имеет давние традиции. Не меньшее распространение он получил и в науке и образовании. Так, еще В. Дильтей и неокантианцы, противопоставляя «науки о природе» и «науки о духе», связывали с последними метод «понимания». С этим сопряжены также и концепции историзма и «понимающей» социологии. Они противостоят позитивизму и натуралистическому подходу в социальной науке [1, с. 17].

Сторонники гуманитарного идеала научности полагают, что «методы изучения социокультурной реальности должны быть принципиально иными по сравнению с методами, используемыми в рамках натуралистического подхода. Как полагал Дильтей, системы культуры: хозяйство, право, религия, искусство, наука – и социальные системы: семья, община, церковь, государство – «возникли из живого целого человеческой души и не могут быть поняты иначе, как из того же источника» [1, с. 30]. Однако субъективный подход, т. е. рассмотрение ситуации сквозь призму оценки и взглядов самого субъекта познания, и предпочтение методов понимания не ограничивают познавательные возможности гуманитарной парадигмы в управлении. Представители гуманитарного идеала хотели бы видеть человека во всей полноте его жизненных проявлений, а не как «агента» или исполнителя предписанных ему ролей [1, с. 51].

Гуманитарные модели управления имеют несколько разновидностей. Они представлены в первую очередь в разных концепциях, выделяющих субъективный аспект организационных отношений: концепция школы «человеческих отношений» (Э. Мэйо), «организационный гуманизм» (А. Маслоу), дихотомический менеджмент – теории X и Y (Д. Макгрегор), поведенческая теория социальных ролей (Р. Сайерт, Дж. Марч) и др. Социокультурные принципы управления изложены в концепции гуманистического планирования Э. Фромма, которая предусматривает следующее: включение человека и условий его жизни в систему планирования, активизация человеческого потенциала посредством участия в делах общества, изменение процесса потребления, образование новых форм духовно-психологической ориентации как эквивалент религиозных систем прошлого [1, с. 67]. К принципам гуманистического менеджмента относятся также учет мнения каждого работника предприятия, солидарность всех людей по поводу значимых ценностей и др.



С другой стороны, существует ряд гуманитарных концепций менеджмента, которые можно назвать символическими или символично-интерпретативными. Главный их метод – интерпретация принимаемых решений и оценок, «отнесение к ценностям» как символически обобщенным средствам управленческой деятельности. Пример – теория «символического менеджмента» (К. Сил, Д. Мартин) [1, с. 73].

Гуманитарный подход к управлению, в частности, предусматривает иную логику исследования, дискурса и практических действий. Гуманитарное исследование означает выявление смыслового содержания и символических форм общения, используемых людьми как в процессах дискурса (символического взаимодействия и обмена аргументированными позициями), так и праксиса (практического взаимодействия) в сфере управления. При этом следует различать текстуальную и контекстуальную стороны управленческой деятельности субъекта [2, с. 33]. Они соответствуют двум уровням анализа. Еще Г.-Х. Гадамер выделял уровень концептуального анализа – понимание смысла текста с позиций авторского замысла и его системы ценностей – и уровень контекстуального анализа – выявление скрытого смысла или повода, выходящего за пределы того, что хотел сказать автор.

Гуманитарный подход к управлению в целом ориентирован на формирование нового образа управленца – «человека понимающего», способного получать новое знание и расшифровывать культурные коды, заложенные в тексте и контексте управленческой деятельности. Исходя из данного понимания, можно предложить следующие предпосылки гуманитарного подхода к разработке технологий управления [2, с. 39].

Во-первых, «понимающий человек» является полноправным участником и субъектом управленческого процесса, соавтором текста деятельности. «Текст» управления – это содержание и формы управленческой деятельности, а также различные технологии. Контекст же управленческой деятельности – это мысленная реконструкция всей совокупности условий и факторов, которые непосредственно влияют на текстовую составляющую процессов управления [2, с. 43]. Текст есть фактичность или данность деятельности, а контекст – это то, что обычно подразумевается или имеется в виду, когда описываются какие-либо условия и ситуации. В процессе постижения смысла текста необходимо отличать два семантических круга: с точки зрения субъекта управленческой деятельности происходит восприятие, переживание и понимание текста; с точки зрения исследователя управления следует отличать друг от друга процедуры описания (анализ смысловых единиц текста – концептов), рефлексии (отображение смысловых единиц или концептов субъектов управления на «табло» их познания) и интерпретации (истолкования «чужих» смыслов и смысловых связей, а также их последующее обобщение) [2, с. 59].

Во-вторых, анализ контекста управления характеризует не просто всю совокупность условий и факторов, влияющих на выбор, формирование и реализацию его стратегий, но и их смысловое содержание, которое



подразумевается или имеется в виду обычно субъектом управленческой деятельности [2, с. 63].

Так, гуманитарная парадигма управления существенно изменяет наши представления об образе, в т. ч. образе человека («человек понимающий»), мира (представления о человечности мира и общества как новое миропонимание), деятельности (символическая и смысложизненная переменные деятельности) [2, с. 77].

Под социальными технологиями понимаются обычно методы решения социальных проблем, направленные на формирование условий жизни и развития определенной общности людей с учетом их потребностей и интересов [3, с. 15]. Нам представляется такое определение недостаточно полным. Мы считаем, что когда речь идет о технологиях, то нужно говорить о решении не просто социальных проблем, о стандартных и типовых проблемных ситуаций. Кроме того, технология – это не только метод, но и совокупность схем, процедур и техник, связанных единым алгоритмом реализации определенного плана, проекта или модели. Поэтому будет упрощением считать, что социальные технологии – это управление не вещами, а людьми. Полагаем, что эти технологии выполняют скорее функцию регуляции совместной деятельности, косвенно воздействуя на поведение людей. Связывать их по смыслу с одной лишь сферой управления нецелесообразно, так как в этом случае теряются из виду другие формы человеческой деятельности, которые они призваны обеспечивать соответствующими средствами и механизмами [3, с. 19].

Среди других признаков понятия «технология» исследователи называют расчлененность деятельности на процедуры и операции, скоординированность, последовательность и поэтапность действий, однозначность и автоматизм выполнения процедур и операций, инвариантность и пр. [3, с. 57].

Таким образом, социальные технологии в сфере управления представляют собой:

– специально созданные и эмпирически обоснованные средства (методы, правила, процедуры и пр.);

– воздействия на поведение субъектов управленческого процесса с целью оптимизации их «рутинной», т. е. поддающейся типизации деятельности и побуждения к творческой активности. Они предполагают сбалансированность собственных интересов субъектов управления и стратегических приоритетов развития организации и всего обществ [4, с. 21].

Таким образом, формирование устойчивого интереса на рубеже XX-XXI вв. к социально-гуманитарным технологиям обусловлено изменениями, которые происходят в технической, организационной и социокультурной сферах современного общества и обуславливают в свою очередь новые требования к модели специалиста, освоившего такие технологии. Современный выпускник высшей школы, получивший техническое или гуманитарное образование, должен в равной степени обладать подготовкой в сфере социально-гуманитарных технологий управления [4, с. 43].



Литература и источники

1. Басовский Л.Е. Менеджмент. Учебное пособие. / Л.Е. Басовский // – М.: Инфра – М, 2003 – 216с.
2. Кабушкин Н.И. Учебник. / Н.И. Кабушкин. – Мн.: ЗАО «Экономпресс», НПЖ «ФУА», 2010. – 284 с.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М.: «Дело», 2012 – 702 с.
5. Уткин Э.А. Курс менеджмента. Учебник для вузов. / Э.А. Уткин. – М.: Издательство «Зерцало», 2009. – 448 с.

УДК 339.658.6

КОЗИНА Наталья Юрьевна

РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕЙ ТОРГОВЛИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Внутренняя торговля, как самостоятельная отрасль народного хозяйства играет важную роль в развитии всей экономики республики, поскольку определяет возможности производителей по доведению своих товаров до потенциальных потребителей. Кроме того, торговля является одной из важнейших отраслей экономики с точки зрения создания добавленной стоимости, обеспечения занятости населения и поступления налоговых отчислений.

Наращивание объемов внутреннего потребительского рынка, рост благосостояния населения, обеспечение социальной стабильности, в значительной степени зависят от эффективного функционирования торговой деятельности в республике.

Торговлю, как отрасль, следует рассматривать в двух аспектах: экономическом и организационном.

Как экономическая категория торговля выражает систему экономических отношений, складывающихся в процессе обмена товаров.

При ее посредстве осуществляется рыночное согласование товарного предложения и покупательского спроса. Являясь источником поступления денежных средств, торговля тем самым формирует основы финансовой стабильности государства. Статистические данные последних лет свидетельствуют о том, что торговля занимает одно из ведущих мест по размеру налоговых поступлений в бюджеты развитых стран, среди основных отраслей экономики.

Кроме этого, торговля – это отрасль с высоким уровнем занятости населения и в трудные периоды обеспечивает рабочими местами значительную часть трудоспособного населения, оставшуюся без работы в закрытием ряда предприятий и организаций. И на сегодняшний день значительная часть населения занята в организации оптовой и розничной торговли, кроме этого, почти индивидуальных предпринимателей задействовано в торговле.



Торговля оказывает значительное влияние на развитие производства, поскольку наиболее оперативно реагирует на любые изменения в экономической и политической ситуации в стране. Являясь отраслью экономики, наиболее приближенной к конечному потребителю, торговля регулирует процесс производства в части объема и ассортимента выпускаемой продукции с одной стороны, а с другой стороны – позволяет проанализировать структуру потребительских предпочтений и возможностей, а также динамику уровня жизни населения. В частности, через экономическую составляющую товара – цену, можно судить об экономическом развитии и динамике инфляционных процессов в государстве.

С позиции организационного аспекта – торговля самостоятельная отрасль экономики, которая имеет свою материально-техническую базу, обеспечивающую хранение, транспортировку и продажу потребительских товаров.

В торговле, как ни в одной другой отрасли хозяйственной системы, формируется среда с относительно высоким уровнем конкуренции. Предпринимательская и инвестиционная активность в этой сфере одна из самых высоких. Торговля и сегодня является важной бюджетобразующей отраслевой системой.

Перемены в экономической и политической жизни, произошедшие в нашем регионе, становление молодого государства ДНР повлекли за собой существенные изменения в характере и условиях функционирования всех отраслей народного хозяйства, в том числе и в сфере торговли. В настоящее время внутренняя торговля республики претерпевает кардинальные изменения. Эти изменения связаны с полной переориентацией на новые рынки сбыта и поставок товаров народного потребления.

Внутренняя торговля начинает набирать темпы развития и хотя на сегодня работающие объекты торговли составляют около 60% от количества по состоянию на январь 2014, как отрасль хозяйственной деятельности имеет развернутую сеть оптовых и розничных предприятий.

Известно, что для большинства покупателей главным критерием покупки того или иного товара является цена, а также широкий ассортимент товаров. Многие потребители и в настоящее время отдают предпочтение покупкам на рынке.

Но, если ранее рынки сохраняли свое значение для покупателей из-за более низких цен на аналогичный товар, обычно на 15-20% по сравнению с магазинами, за счет низких накладных расходов, то на сегодняшний день, более адаптивными оказались сетевые магазины и гипермаркеты, где предлагается более дешевые товары, за счёт централизованных, крупных поставок.

Проблемы обеспечения эффективного функционирования сферы торговли и ее развития невозможно решать без регулирующей роли государства.



Государственная политика в сфере внутренней торговли направлена на совершенствование правового регулирования экономических отношений в сфере потребительского рынка, обеспечение одинаково защиты прав и законных интересов потребителей, поддержка развития малого и среднего предпринимательства, совершенствование системы ценообразования.

Необходимо четкое регулирование механизмов контроля за соблюдением норм и правил, при четком определении полномочий органов власти в сфере внутренней торговли.

Сегодня главная задача – установить единые правила развития отрасли, которые урегулируют взаимоотношения производителей и ритейлеров, владельцев рынков и торговцев и способствовать повышению качества товаров, улучшению обслуживания населения. Необходимо создать такие условия, чтобы предпринимателю не выгодно было работать в «тени».

Способствовать развитию розничной торговли за счет восстановления, реконструкции, а также строительства торговых объектов, развитие фирменной торговли местных товаропроизводителей.

Система государственного регулирования должна предусмотреть усиление требований к порядку осуществления торговой деятельности, проявлений недобросовестной конкуренции, усиления защиты прав субъектов предпринимательской деятельности, которые осуществляют торговлю, всесторонняя поддержка малого предпринимательства и исполнения законодательства о защите прав потребителей. Необходимо повысить требования к профессиональной подготовке работников торговли и ресторанного хозяйства, наладить систему переподготовки кадров и повышения их квалификации.

Необходимо сочетать рыночную саморегуляцию экономики с ее государственным регулированием и четкими правилами.

Как показывает опыт экономически развитых стран, регулятивные государственные функции тогда становятся действующими, когда они базируются на совершенной нормативно-правовой базе, четком функционировании органов управления и контроля, эффективной системе социальной защиты потребителей в рыночной среде.

Литература и источники

1. Временное положение о налоговой системе Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mdsdnr.info>
2. Берман Б. Розничная торговля: стратегический подход / Б. Берман, Дж. Эванс. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 383 с.
3. Крие А. Жалль Ж. Внутренняя торговля // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru>
4. Резников М. Донбасс торговый. История торговли Донецкой области. Записки журналиста / М. Резников. – Д.: Издательство «Донеччина». – 2006. – 416 с.



5. Ильина З., Киреенко Н. Тенденции развития торговой инфраструктуры продовольственного рынка Беларуси // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fao.org>

УДК 004.8:004.9

ФИЛИПЮК Алеся Олеговна

ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОММУНИКАЦИЙ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Поэтапное развитие общества в информационном и коммуникативном континууме в данный момент находится на стадии активного освоения сетевого пространства и формирования различных сетевых сообществ. Современные технологии, среди которых главенствующую роль в выполнении коммуникативной функции осуществляет Интернет, с каждым днем предлагают все больше возможностей для «удовлетворения потребности» личности в постоянной социализации, обеспечивая новые коммуникативные и информационные услуги [1].

В условиях развития информационного общества, которое характеризуется глобализацией и интеграцией в мировое содружество, большое значение приобретают информационные технологии, которые являются эффективным средством коммуникации современного поколения. Недостаточность коммуникативных способностей, знаний и умений, социального опыта у молодежи в сфере делового общения вызывает появление барьеров для общения, снижает эффективность всего процесса коммуникаций в сети Интернет, а как следствие, представляют собой препятствие в развитии и становлении индивидуальных характеристик молодежи. Особого внимания требует повышение эффективности социальной коммуникации молодежи 16-25 лет, наиболее информационно-динамической категории населения, что и формирует ключевую направленность социально-философского анализа данной проблемы.

Целью исследования данной проблемы является рассмотрение средств повышения эффективности коммуникаций молодежи в сети Интернет, возможных коммуникативных помех и определение практических мер для их преодоления.

Процесс коммуникации в сети Интернет зависит от соответствующей компетенции участника информационного взаимодействия, которая включает теоретические знания норм и правил эффективного общения в сети Интернет, а так же от практических индивидуально-профессиональных навыков и умений. Развитие данной качественной характеристики личности происходит при реализации следующих видов коммуникации молодежи в сети Интернет: участие в социальных сетях, дистанционный тренингах и учебных программах компаний, получение дистанционного образования в высших учебных заведениях.



Социальные сети – одно из самых популярных средств общения современной молодежи. Самые известные социальные сети в мире – Facebook (США), 471 млн пользователей, MySpace (США), 120000000 пользователей, Twitter (США), 74000000 пользователей, Baidu 54000000 пользователей, Vkontakte (Россия), по данным Morgan International (MSCI), компании в США, но количество пользователей с каждым днем значительно увеличивается [2]. Это объясняется тем, что именно Интернет коммуникации занимают важное место в личной жизни большинства людей, особенно молодежи. Такая популярность определяется высокой коммуникативной активностью молодежи и социальной популяризацией социальных сетей.

Дистанционное обучение впервые появилось в США в начале XX в., и уже сегодня активно используется во всем мире. Таким образом, проходит учебный процесс в лучших университетах мира таких, как «California Institute of Technology» (США), «Oxford» (Великобритания), «Stanford University» (США), «Harvard University», Высшей школе экономики (Россия), Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации (Россия). Безусловно, дистанционное обучение повышает коммуникативные навыки и расширяет мировоззрение современной молодежи.

Удаленные тренинги и программы широко применяются такими мировыми компаниями, как «Toyota», а также российскими компаниями «Газпром», «Вымпел-Коммуникации», которые, используя международный опыт, строят общую политику управления, основанную на когнитивно-коммуникативных принципах. Такие программы дают возможность молодым работникам использовать опыт более опытных и успешных работников, как в пределах своей страны, так и во всем мире, развить свои коммуникативно-профессиональные способности, начать работу в корпорациях, зная специфику и направленность их действий, что создает преимущества при трудоустройстве. Особенно актуальным данный вопрос является для молодежи, которая не имеет достаточного опыта работы.

Известно, что преимуществами коммуникативного процесса в сети Интернет является глобализация процесса общения, гибкость, низкая стоимость или бесплатность общения, удобство, неограниченность во времени, популярность среди различных категорий населения.

Именно эти качества информационной среды формируют мировоззрение молодого человека, духовность, нравственность, развивают самоанализ, критичность, пытливість ума, толерантность к чужому мнению, сочувствие и понимание другого человека, добавляют эмоциональной окраски процессу мышления. Но наряду с преимуществами отмечают и недостатки: недостоверность информации, незащищенность от негативного внешнего воздействия, технические препятствия (отсутствие связи, недоступность для некоторых слоев населения и др.). Преодоление этих препятствий ведется путем повышения собственной коммуникативной компетенции; тщательной



проверкой информации на достоверность методом анализа нескольких источников, расширением информационной осведомленности в профессиональной области знаний, внедрением постоянного мониторинга и целевого анализа информации в сети Интернет.

Процесс коммуникации в сети Интернет является популярным средством коммуникации во всём в мире, потому что дает молодежи новые возможности для развития: обучение в каком-либо университете мира, овладение профессией дистанционно, получение опыта, расширение границ творческой активности, личностную и профессиональную самореализацию, самостоятельное нахождение новых средств для развития своих способностей, постоянное расширение кругозора во всех сферах деятельности. Комплексный анализ влияния сети Интернет на коммуникативные навыки и развитие молодежи требует учета всех реалий и должен сопровождаться прогнозированием будущего для создания механизма взаимодействия когнитивной и коммуникативной сфер развития личности современного молодого человека. Таким образом, общественный прогресс, прежде всего, зависит от эффективности активной политики государства, нацеленной на совершенствование и упрощение доступа к молодежной коммуникативной среде, что обеспечивает контролирующее и векторное влияние на духовное и интеллектуальное развитие молодежи страны.

Литература и источники

1. Васюкова Н. Пространство глобальной сети: информационное и коммуникативное / Н. Васюкова // Наукові записки. – 2011. – №89(5). – 287 с.
2. Крупнейшие социальные сети в Интернете [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://blog.i.ua/user/3475933/596625>

УДК 2:008

ЯРМОЛЮК Юлия Николаевна

РОЛЬ РЕЛИГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Влияние социума всецело подвержено традициям, которые закладывались издавна под действием мощнейшей силы-религии. Именно она влияет на мировоззрение человека, его личность. Существует немало количество исследований, в которых рассматривается связь религии и экономики. В частности, сравнения между странами показывают, что религиозность граждан оказывает положительное влияние на развитие экономики в государстве. Причинами отсталости или процветания стран являются культурные различия общества, а также религия, которую исповедует большинство граждан. Многие экономисты и политологи трактуют религию как один из факторов, обуславливающих успех или крах государств. Религия – это процесс управления, влияния на людей, которая может быть рассмотрена так же, как и менеджмент.



На сегодняшний день в мире доминируют несколько традиционных религий – это христианство, иудаизм, буддизм, ислам, индуизм и конфуцианство. Толкование различий в вероучениях указанных религий – очень сложный комплекс богословских, культурологических, философских задач. Для понимания сути основных моделей управления, необходимо сопоставить мироощущения представителей этих вероучений на уровне массового сознания людей. Проведем краткий анализ и выявим основные положения, влияющие на формирование современного менеджмента [1].

Католическая церковь организована строго иерархически, без каких-либо отклонений от этого принципа. Личностный профиль человека, воспитанного в католической культурной среде, включает такие черты, как стремление к организованности, потребность в руководстве, воздержание от излишеств. Также для католической культуры характерна высокая дистанция власти. Императив порядка является самодостаточным движущим мотивом многих людей [2]. Соответственно, менеджер, работающий с людьми, воспитанными в католической культурной среде, широко использует естественное для них жесткое соблюдение установленных правил. Главными качествами, присущими такому менеджеру, должны являться высокая личная организованность (во всех сферах ее проявления), компетентность, а также выраженные волевые начала. Этого может оказаться вполне достаточно для обеспечения руководства подчиненными. Завоевания какого-либо неформального авторитета от действующего менеджера не требуется (его заменяет эффект высокой дистанции власти).

Организация православной церкви, также основываясь на иерархии, в отличие от католицизма не предполагает жесткого единоначалия – существует несколько канонически равноправных поместных православных церквей. При этом каноническая роль первосвященников значительно мягче (и демократичнее), чем у католиков. В православии аскетическая традиция уживается с другой мощной традицией – бережного и благодарного отношения к богатству, которое дает возможность совершать добрые дела. Для обоих подходов общим является то, что они без презрения относятся к материальному миру, так как он имеет ценность и может приносить пользу человеку. М.В. Ковшов утверждает: «Личностный профиль человека, воспитанного в православной культурной среде, включает такие черты, как настойчивая (порой безосновательная) вера в благоприятный исход любого начинания, широта натуры, не агрессивность. Основным движущим мотивом является императив справедливости, причем далеко не всегда в ее правовой трактовке» [3]. Менеджер, работающий с людьми, воспитанными в православной культурной среде, в принципе может жестко требовать соблюдения установленных правил, однако лояльность к руководству почти всегда корректируется собственными представлениями подчиненного о справедливости. Главными качествами, присущими менеджеру, должны являться сильные волевые начала и высокий



уровень как формального, так и неформального авторитета. За высокий неформальный авторитет руководителю могут прощать даже профессиональные ошибки и просчеты. Успешный руководитель должен считаться сильным и справедливым.

Протестанты, в отличие от католиков и от православных, максимально «приземлили» вероучение, ликвидировали иерархию, минимизировали священные ритуалы, внутри религиозной общины выстроили отношения на основе прагматизма. Для протестантов внутренняя духовная свобода является одной из высших ценностей. Предпринимательский менталитет протестантов в результате отрицания средневековой корпоративности перешел к индивидуализму с элементами общинности, формально конфессиональной, но носившей скорее социально-территориальный характер. Сегодня воспринимается как аксиома, что из трех ветвей христианства именно протестантизм имеет наиболее явное экономическое влияние [4, с. 440-444].

Немецкий социолог Макс Вебер в работе «Протестантская этика и дух капитализма» соединил эти два ключевые понятия [6, с. 808]. Вебер предположил, что капитализм не случайно возник в Западной Европе, поскольку именно здесь деловые лидеры, владельцы капитала, а также высококвалифицированные служащие и даже высший технический и коммерческий персонал современных предприятий попали под прочное влияние протестантизма. Согласно Веберу, протестантизм напрямую способствовал возникновению современного капитализма. Протестантская этика подчеркивает позитивное значение изнурительной работы и создания богатства и, в то же время, умеренность в житейских удовольствиях. Таким образом, комбинация изнурительной работы и накопления капитала, который обычно ре-финансировался, способствовали развитию капитализма в Западной Европе, а впоследствии и в Соединенных Штатах Америки. Одновременно Вебер доказал, что обещанное католической доктриной спасение в следующем, а не в этом мире не способствовало созданию того же типа трудовой этики среди приверженцев католической религии. Есть и другой аспект, в котором протестантизм, возможно, также способствовал развитию капитализма. Отказываясь от иерархического доминирования религиозной и общественной жизни, которое характеризовало католическую церковь на значительном протяжении ее истории, протестантизм дал индивидуумам значительно больше свободы. Право собственного выбора формы поклонения Богу было основой для природы не догматического раннего протестантизма. В свою очередь, выделение индивидуальной религиозной свободы, возможно, проложило пути для последующего выделения экономических и политических свобод личности, а также развития индивидуализма как экономической и политической философии, которая как раз и формирует основу, на которой базируется предпринимательский либеральный рыночный капитализм.

Важную роль в формировании самого «духа капитализма» сыграл, несмотря на значительно меньшее (по сравнению с христианством) число последователей, иудаизм – традиционная религия еврейского народа. В



иудаизме можно найти черты, придающие ему особый отпечаток в части содержания положений, благоприятных для развития капитализма и развиваемых во всей полноте и со всей последовательностью. Так, оценка, даваемая еврейскими религиозными учениями богатству, без сомнения, значительно благоприятнее, чем оценки христианского нравственного учения. Иудаизм поощрял богатство, когда христиане были еще привержены еврейскому идеалу бедности, а еврейское нравственное богословие учило прямолинейному и крайнему рационализму, когда в душах христиан еще жила религия любви, терпения и всепрощения. Таким образом, все благоприятные развитию капиталистического духа элементы могли зародиться и развиваться в еврейской этике на тысячу лет ранее и в течение долгого хода истории способствовали процессу отбора, подготовившего евреев к служению капитализму, когда христианская религия еще только приступала к адекватному осмыслению роли и места предпринимательства. Соответственно, при вступлении в капиталистическую эпоху Нового времени евреи, в отличие от христиан, благодаря своей религии были уже в достаточной мере подготовлены. Однако обстоятельством, благодаря которому иудаизм был в состоянии оказывать некое особое влияние, было его своеобразное отношение к чужим. И, как следствие, еврейская этика стала двуликой. Самое важное и чаще всего обсуждаемое определение так называемого еврейского «права иноплеменников» касается разрешения роста (ссудного процента): от еврея еврейю воспрещается взимать рост, а от не еврея – разрешается. Религиозная традиция делала все от нее зависящее, чтобы загнать евреев в течение средних веков в лапы ростовщичества, и в итоге она получила косвенную поддержку от христианской религии [7].

Ислам – вторая крупная мировая религия. Мусульманин связан религиозными принципами – кодексом поведения в межличностных отношениях в процессе его или ее общественной и экономической деятельности. Религия – доминанта во всех областях жизни. Ислам имеет ярко выраженные особенности в построении хозяйственной жизни. Некоторые совсем явные экономические принципы устанавливаются непосредственно в Коране и одобряют свободное предпринимательство. Защита права частной собственности также поддерживается, но в данном случае владельцы собственности считаются как бы попечителями, которые имеют право получать доход от нее, а не владельцами в западном значении слова. Кроме того, владельцев собственности убеждают использовать ее правильно, социально полезным и предусмотрительным способом. Это отражает регулирование исламом социальной законности. Ислам не приемлет тех, кто ищет выгоду посредством эксплуатации других. В общих чертах, абстрагируясь от критики фундаментализма, исламские страны, как правило, аккуратны, обязательны и восприимчивы в контактах с международными предприятиями, пока эти предприятия ведут себя до некоторой степени в соответствии с исламской этикой. Предприятия, которые воспринимаются как получающие несправедливую выгоду посредством эксплуатации других, обманом или



нарушением договорных обязательств, вряд ли встретят теплый прием в исламской стране. Главными качествами, присущими менеджеру, который работает в исламской культурной среде, должны быть глубокое знание исламских традиций, коммуникабельность, гибкость [8].

Индуизм позиционирует себя как самую древнюю из основных мировых религий (возник более 4000 лет назад). В отличие от христианства и ислама, возникновение этой религии не связывают с именем конкретного человека. Также у нее нет официально санкционированной книги подобно Библии или Корану. Одной из особенностей индуистского мировоззрения, является традиция кастового характера организации государства. Кастовая система – замкнутая система размежевания, в которой социальный статус определяется семьей, в которой человек рождается и изменение этого статуса обычно невозможно в течение всей жизни. Очевидно, разделение населения на касты в древности являлось вполне эффективным (хотя и негуманным) управленческим решением, направленным на достижение социальной стабильности государства. Несмотря на то, что кастовая система официально упразднена, она все еще имеет мощное влияние, особенно в сельских общинах многих стран. И, как следствие, там, где индуистские традиции сильны, уровень социальной мобильности низок, кадровая политика демонстрирует все черты закрытого типа, поведение персонала характеризуется воздержанностью в удовлетворении потребностей, а предпринимательство обречено топтаться на кустарном уровне. Соответственно, в силу наличия жесткой иерархии, индуизм нельзя считать учением, способствующим развитию деловой активности.

Конфуцианство основано в V в. до нашей эры и, как религия, учит достижению персонального спасения через правильные действия [9].

Конфуцианство строится вокруг исчерпывающего этического кодекса. Высокая мораль, этичное поведение и лояльность к другим – основа конфуцианства. В отличие от других религий, конфуцианство не рассматривает сверхъестественное и очень мало говорит о загробной жизни. Это вызвало массу попыток доказать, что конфуцианство не религия, а просто этическая система. Многие полагают, что экономические принципы конфуцианства столь же глубоки, как и те, которые существуют в протестантизме, иудаизме, исламе, хотя они иной природы. Основным аргументом тех, кто поддерживает эту позицию, в том, что влияние конфуцианской этики на культуру Японии, Южной Кореи и Тайваня, а также снижение издержек бизнеса в этих странах объясняет их экономический успех. В этом отношении три ценности (основа конфуцианской этической системы) – лояльность, ответные обязательства и честность представляют конкретный интерес. В конфуцианстве лояльность к старшим считается зарезервированной обязанностью, абсолютным обязательством, которое необходимо для религиозного спасения. В современных организациях лояльность проявляет себя как побудительный мотив уменьшения конфликта между управлением и трудом, но не является слепой преданностью. Императив ответных обязательств предполагает, что менеджер обязан поощрять лояльность своих подчиненных и если этого не



происходит, то впоследствии лояльность исчезает. В японских организациях эта этическая позиция проявляет себя в понятии пожизненного найма. Третье понятие конфуцианской этики – честность в отношениях с другими, которая подчеркивает, что недобросовестное поведение может дать краткосрочные преимущества правонарушителю, но, в конце концов, прибыли или экономической пользы это не принесет. Значение честности в отношениях с другими имеет большие экономические последствия – доверие в части соблюдения договорных обязательств уменьшает издержки бизнеса в несколько раз. Ценности и отношения в обществе тесно связаны с религиозными чувствами. Часто они являются неосознанными, но определяют выбор в той или иной ситуации [5, с. 3-5; 10-11; 20-24].

Таким образом, ценности и отношения в обществе тесно связаны с религиозными чувствами. Часто они являются неосознанными, но определяют выбор в той или иной ситуации. Религия является важнейшим фактором, влияющим на исторический процесс формирования той или иной нации, приоритетов экономического развития той или иной страны и, как следствие, является одним из определяющих факторов в формировании модели управления и формировании личности менеджера в целом.

Литература и источники

1. Ванюкова И.А. Влияние религиозных ценностей на экономику и ее развитие. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/06/55479>
2. Бергер П. Социальная реальность религии: Еретический императив и кризис религии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sites.google.com/site/piter0berger/home/socialnaa-realnost-religii>
3. Ковшов М.В. Богословское понятие личности в современной православной психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psyedu.ru/files/articles/2472/pdf_version.pdf
4. Жернов Е.Е. Религия – бизнес: разделение души / Е.Е. Жернов, Н.А. Жернова // Экономика и религия. – 2010. – № 3. – С.440-444.
5. Гордеев Р.В. Кросс-культурные проблемы международного менеджмента / Р.В. Гордеев // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 1. – 520 с.
6. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер // Пер. с нем. М.: Прогресс, 1990. – С.808.
7. Подход М. Вебера при изучении истории исламского мира и иудаизма// Санкт-Петербургский университет, исторический факультет. Семинар 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labs/UkrBel/web03.htm>
8. Калимуллина М. Об исламской экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pluriversum.org/news/analytics/madina_kalimullina
9. Зарубина Н.Н. Вебер М. О влиянии индуизма на социально-экономическое развитие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cheloveknauka.com/m-veber-o-vliyanii-induizma>



*VI Международная научно-практическая конференция
«СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА»*



СЕКЦИЯ 5

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ И ТРАНСФОРМАЦИЙ

УДК 378.004

КОЛЕСНИКОВА Галина Ивановна

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ: ИДЕАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ

В статье произведен анализ существующих моделей стимулирования в высшей школе на постсоветском пространстве. На основе социально-философского анализа выведено три обобщенных модели (биологическая или негативная, социальная или нейтральная, идеальная или позитивная). В каждой модели выявлены характерологические черты. Показано, что только идеальная модель стимулирования профессорско-преподавательского состава отвечает всем критериям высших ценностей и действительно способна повысить качество образования в высшей школе.

Ключевые слова: образование, качество, модель, идеал, стимул, профессор, преподаватель, качество образования, идеальная модель.

In the article, the analysis of existing incentive models in higher education in the former Soviet Union was made on the basis of author's generalized formula of activity stimulation. On the basis of socio-philosophical analysis three generalized models (biological or negative, social or neutral, ideal or positive) are derived. For each model the characterological lines are revealed. It is shown that only an ideal model of stimulating faculty staff meets all the criteria of the highest values, and it is really able to improve the quality of education in higher educational institution.

Keywords: education, quality, model, ideal, stimulus, professor, teacher, quality of education, ideal model.

Хоть мудрец – не скупец и не копит добра,
Плохо в мире и мудрому без серебра.
Под забором фиалка от нищенства никнет,
А богатая роза красна и щедра!

Омар Хайям

Вопросы повышения качества образования постоянно поднимаются на всех уровнях. Однако фактически базовое понятие «повышение качества образования» подменяется увеличением нагрузки профессорско-преподавательского состава (например, под видом оптимизации сокращаются ставки лаборантов и их обязанности перекладываются на профессорско-преподавательский состав) и повышением к нему требований, часто необоснованно (например, для занимающего должность профессора вменено в обязанность иметь минимум одну публикацию в журналах, входящих в базу



данных SCOPUS, что снижает значимость отечественных научных журналов и уничижает статус российских ученых по сравнению со статусом зарубежных коллег – им, кстати, не вменяется в обязанность публикация в российских научных журналах – очередной бессмысленный реверанс управленцев в сторону запада).

Кроме того, все чаще возникают публикации, в которых указывается не просто на необходимость повышения качества образования, но и отмечается его угрожающее состояние, причем в мировом масштабе. Как указывает доктор философии и магистр теологии, Роберт Абель в своей работе «Высшее образование под пятой капитализма»: «Величайшее преступление корпоративной Америки против образования, о котором не сообщалось ... умышленное «опустошение» образования изнутри – т.е. с помощью философии, которая рассматривает образование, особенно на уровне местных колледжей и выше, как подготовку студентов к тому, чтобы после выпуска занять рабочие места в деловом мире, а не научить их искусству углублять свою индивидуальную человеческую личность, занимаясь учением и размышлениями о курсах и их содержании, которое нельзя купить или продать в бизнесе, например, в философии, искусстве, гуманитарных науках, истории культуры человечества, логического и критического мышления, этики принятия решений и так далее. Существует три способа, какими осуществляется опустошение: акцент на курсах «основных навыков», используемых для того, чтобы обеспечить определённый уровень чтения и письма; акцент на «успехе студента», определяемом, как количество студентов, которые прошли данный курс; умышленное сокращение и уничтожение программ, которые расширяют кругозор студентов и учат их рационально размышлять и анализировать общество и его тенденции» [1].

Указав не только на проблему, но и ее истоки и «приметы», автор фактически подсказывает пути ее решения. Тем более, что нарисованная им картина вполне узнаваема в контексте российской действительности. И эта ситуация тем более трагична, чем более загружен профессорско-преподавательский состав ненужной бюрократической работой и чем менее остается у него времени на собственно научную и самообразовательную деятельность. А истинно сеять вечное, доброе и светлое, как и рождать идеи может только сознание, освобожденное от мелочной и рутинной работы.

Учитывая возможности, которые имеют ВУЗы в силу измененной законодательной системы и возникающее поле для маневра появляется возможность создания идеальных (оптимальных) условия стимулирования научной и самообразовательной деятельности профессорско-преподавательского состава для поддержания и повышения качества образования.

Нами был проведен социально-философский анализ основных моделей, существующих в ВУЗах современной России, исходя из параметров формулы, выведенной нами в других исследованиях: S–M–P–D–C/R, где



S – стимулы (то, что запускает механизм деятельности),

M – мотивация (активизация причин исходя из которых люди предпринимают усилия для осуществления деятельности),

R – доминирующая потребность (та потребность на которую направлен стимул),

D – собственно деятельность,

S/R – результативность (масштабы достижения цели (S – цель, R – результат) деятельности (D)).

Было выявлено три основных модели, названных, исходя из *потребности*, на активизацию которой направлена та или иная модель, и *мотивации*, которую она задействует: 1, *биологическая или негативная*; 2, *социальная или нейтральная*; 3, *идеальная*.

Далее каждая модель будет рассмотрена отдельно по схеме: название модели – направленность стимула – основной мотив, исходя из которого предпринимаются усилия направленные на достижение цели – ее реализация в высшей школе.

1. *Биологическая или негативная* модель:

- стимулирование направлено на биологические потребности,
- основной мотив, исходя из которого предпринимаются усилия направленные на достижение цели – страх,
- люди фактически лишаются права выбора;

Впервые был применена в начале XX века Теэглором на заводах Форда и была затем отменена как *неэффективная*, поскольку основанная на рабском по своей сути принципе поощрение – наказание; она не задействовала высшие ценности, а значит активность.

В сфере образования данная модель включает в себя:

- минимальный уровень оплаты, практически без учета или с минимальным учетом предшествующих заслуг (ученая степень, должность, звание);
- систему баллов на основе которых впоследствии специальные люди определяют меру поощрений, как правило, не для всех, а только для тех, кто оказался на вершине пирамиды, оставляя большинство бежать «за подвешенной к жернову морковкой»;
- вменяются в обязанности функции, противоречащие прямым обязанностям (например, лаборантские).

При этом низкая эффективность данной модели явно просматривается уже в том, что на вершине пирамиды оказываются одни и те же люди, а именно те, кто проявляли поисковую, научную, творческую активность и до введения данной системы и будут ее проявлять после.

2. *Социальная или нейтральная* модель:

- стимулирование направлено на социальные потребности;



- основной мотив, исходя из которого предпринимаются усилия направленные на достижение цели – социальный;

- но выбор по интенсивности усилий остается за личностью.

Социальная или нейтральная модель в образовании включает в себя такие социальные элементы как

- достойную оплату труда в соответствии с четкой дифференциацией исходя из предшествующих заслуг сотрудника (зарплата преподавателя без степени – 15000 тысяч рублей, кандидата наук – 26 000, доктора наук 50 тысяч рублей);

- такая же четкая дифференциация существует относительно аудиторной нагрузки (например, нагрузка доктора наук составляет 450 а.ч.)

- введен обязательный адекватный минимум для всех по статьям ВАК, РИНЦ;

- участие в конференциях оплачивается в размере фиксированной суммы, выделяемой на расходы, которая составляет от 20 до 36 тысяч рублей; в зависимости от дальности поездки;

- сохранены ставки методистов благодаря чему профессорско-преподавательскому составу не вменяются в обязанности, которые в принципе ему чужды, поскольку методическая работа, входящая в профессиональные обязанности профессорско-преподавательского состава предполагает содержательную сторону методической работы, но никак не структурно-бюрократическую.

Таким образом, создается, с точки зрения психологии наиболее благоприятная для проявления творчества – атмосфера стабильности. Как тут не вспомнить ситуацию, описанную историками Сталина: «В первый послевоенный год министр финансов А. Зверев, обеспокоенный высокими гонорарами ряда крупных писателей, подготовил соответствующую докладную записку и представил ее Сталину. Тот попросил пригласить к нему Зверева. Когда министр вошел, Сталин, не предлагая ему сесть, сказал: «Стало быть, получается, что у нас есть писатели-миллионеры? Ужасно звучит, товарищ Зверев? Миллионеры-писатели!». «Ужасно, товарищ Сталин, ужасно», – подтвердил министр. Сталин протянул финансисту папку с подготовленной им запиской: «Ужасно, товарищ Зверев, что у нас так мало писателей–миллионеров! Писатели – это память нации. А что они напишут, если будут жить впроголодь?» [2]. В унисон можно задать риторический вопрос: Что же могут создать и чему научить голодные и обремененные грузом мелочной рутинной работы, отрывающей время от процесса самообразования и научного творчества, педагоги и ученые?!

3. *Идеальная (позитивная или творческая) модель:*

- стимулирование направлено на духовные потребности (развитие, творчество, познавательный интерес);



- основной мотив, исходя из которого предпринимаются усилия направленные на достижение цели – совершенствование;

- выбор направления и интенсивности усилий остается за личностью.

Основана на создании стабильной и прогнозированной атмосферы, которая является основой для раскрытия творческого потенциала личности.

Как и нейтральная модель

- включает в себя достойную оплату труда в соответствии с четкой дифференциацией исходя из предшествующих заслуг сотрудника;

- такая же четкая дифференциация существует относительно аудиторной нагрузки (например нагрузка доктора наук составляет 450 а.ч.);

- участие в конференциях оплачивается в размере фиксированной суммы, выделяемой на расходы, которая составляет от 20 до 36 тысяч рублей;

- сохранены ставки методистов.

Но к этому прибавляются еще три элемента.

Первый: *введена фиксированная оплата за работу со студентами в зависимости от вида* (текущая – кружок, студия и проч; участие в конкурсе, конференции; победа в конкурсе/конференции – оплата в данном случае дифференцируется по уровням).

Второй: *введена фиксированная сумма оплаты за публикации в журналах ВАК (10 000 рублей) и РИНЦ (5 000 рублей) перечисляемые на счет автора сразу же по факту публикации.*

Третий: *существует специальный отдел занимающийся поиском и продвижением грантов.* Задача преподавателя – содержательная сторона. Задача сотрудников отдела Грантов – оформление и сопровождение гранта.

То есть, к базовой зарплате, имеющей не символическое, а объективное денежное воплощение, обеспечивающей объективно достойный уровень жизни прибавляются дополнительные материальные средства, которые сотрудник имеет возможность зарабатывать на своем основном месте трудовой деятельности, причем исходя из своего научного интереса.

То есть, при применении идеальной модели стимулирования профессорско-преподавательского состава активизируется поисковая активность сотрудников, поскольку они имеют возможность следовать за своим научным интересом, что в свою очередь повышает эффективность.

И в завершении важно обратить внимание на один значимый факт в истории науки и образования: ни одно великое открытие не было сделано исходя из корыстных мотивов, но *только когда люди занимались тем, чем не могли не заниматься, что для них было столь же естественно, как дыхание.*

Литература и источники

1. Абель Р. Высшее образование под пятой капитализма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://polismi.ru/politika/obratnaya-storona-zemli/1071-vysshee-obrazovanie-pod-pyatoj-kapitalizma.html> – (дата обращения: 09.04.15)
2. Юмор Сталина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pryf.livejournal.com/2593625.html> – (дата обращения: 09.04.15)



УДК 001.895:378:78.071.5

ЖУРАВЛЕВА Ольга Ивановна

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

В статье рассматриваются проблемы разработки, апробации и внедрения интерактивных методов и технологий в системе современной высшей школы.

Ключевые слова: высшая школа, технологии модульного, личностно-ориентированного обучения, компьютерные технологии; технологии акмеологической системы творческого обучения.

This article the problems of development, approbation and intro-duction of new progressive methods of performer and teacher in the system of modern higher school.

Keywords: higher school of musical education, innovative technologies of the module, personality-oriented teaching, stylish, computer technologies; technologies of the acmeologicus system.

Введение. В настоящее время, в связи с научными открытиями в областях психологии, педагогики, информационных и компьютерных системах, авторскими разработками выдающихся преподавателей профессионального образования, актуальность разработки и внедрения интерактивных методов и технологий в педагогике высшей школы все возрастает. Рассматривая данную проблему, подчеркнем, что к настоящему времени каталог методик насчитывает огромное количество выработанных и апробированных *интерактивных методов и технологий обучения*. Приведем лишь общепризнанные: *эвристическое обучение, мозговой штурм, проблемное обучение, дебаты, метод проектов, сократический диалог, дерево решений, ролевые игры, деловая игра, деловая корзина, форум, панельная дискуссия, программа саморазвития* и др. Однако, как бы они не были эффективны в организации и проведении занятий, с точки зрения активизации внимания, повышения креативности мышления студентов, они не могут обеспечить переход к новым нелинейным формам и видам обучения, которые заложены в перспективных на сегодняшний день технологиях: *модульного; личностно-ориентированного обучения, современных компьютерных технологий; технологий акмеологической системы развития творческого потенциала студента.*

Формулировка цели статьи. Рассмотреть применение возможности выше указанных технологий в подготовке специалиста-профессионала в современной высшей школе, основываясь на общей теории вопроса и опыте работы гуманитарного и профессионального циклов дисциплин гуманитарно-педагогической академии (филиал) ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского» в г. Ялте.



Технология модульного обучения. Модульное обучение возникло как альтернатива традиционному обучению, интегрируя в себе все то прогрессивное, что накоплено в педагогической теории и практике нашего времени. Наиболее полно основы модульного обучения изложены в монографии П.Ю. Цявичене [5]. *Модуль – это целевой функциональный узел, в котором объединены учебное содержание и технология овладения им.* Содержание обучения представляется в законченных самостоятельных комплексах (информационных блоках), усвоение которых осуществляется в соответствии с целью. Дидактическая цель формулируется для студента и содержит в себе не только указание на объем знания, но и на уровень его усвоения. Педагог разрабатывает программу, которая состоит из комплекса модулей и последовательно усложняющихся дидактических задач, обеспечивая при этом входной и промежуточный контроль, позволяющий студенту вместе с преподавателем осуществлять управление обучением. Таким образом, технология модульного обучения по-новому организует процесс компоновки и изложения материала и его контроля в условиях аудиторных занятий. Особенно это важно в кредитно-модульной системе организации и контроля учебного процесса, позволяя объединить информационный и дидактический процессы: блок (модуль) материала, обеспеченный индивидуальной дидактической задачей, ведущей к закреплению (резюмированию) и промежуточному контролю (в системе ECTS).

Опыт освоения модульной технологии адаптированной в условиях преподавания гуманитарных дисциплин академии можно обнаружить в организации и контроле учебного процесса в подготовке педагогов-профессионалов в академии. Так, к примеру, в дисциплинах философского и гуманитарного цикла широко используются содержательные и дидактические блоки-модули. Одновременно с этим широко внедряются и линейные инновационные технологии (диспут, мозговой штурм, дебаты, метод проектов, деловая игра, деловая корзина, форум). Однако, использование данного опыта работы носит локальный характер и не находит применения в разработке методики преподавания профессиональных дисциплин в целом.

Личностно-ориентированные технологии обучения в подготовке педагогов, также как и модульное обучение позволяют максимально адаптировать учебный процесс к возможностям и потребностям студентов. В процессе их реализации происходит развитие у студентов памяти, воли, эмоциональной сферы, а также развитие коммуникативных умений и самостоятельности. Именно активное внедрение данной технологии тесно сопрягается с проблемами формирования и развития профессиональных навыков и умений концертных выступлений музыканта-исполнителя, а значит – методике преподавания профессиональных дисциплин в формах коллективной и индивидуальной работы со студентом.

Рассматриваемые технологии личностно-ориентированного обучения носят универсальный характер, их значение можно обнаружить на всех этапах формирования музыканта. В связи с этим поиск индивидуальных технологий и



методик в высшем звене музыкального образования представляется крайне важным, ибо отражает высший этап проявления, соответствующего формированию творческой индивидуальности исполнителя.

Технологии стилевого подхода в системе подготовки профессионала занимают особое место в организации обучения в высшей школе, ибо они охватывают практически все уровни образовательного процесса, начиная от общекультурной и художественной подготовки студента, заканчивая осмыслением и интерпретацией, анализируемых и исполняемых им произведений.

Сущность стилевого подхода заключается в направленности образовательного процесса на осознание студентами категории стиля как отличительного качества искусства той или иной эпохи, народа или художника; на понимание стиля как целостной системы взаимообусловленных признаков.

В связи с тем, что понимание сущности стиля и умение его распознавать является важным компонентом профессиональной подготовки музыканта-исполнителя и педагога, данной проблеме уделяется большое внимание в учебных курсах музыкальных училищ и консерваторий, а также музыкально-педагогических вузов, где достаточно подробно разработан стилевой подход в обучении (Т.И. Ключкова, А.И. Николаева, О.В. Усачева).

Вопросы осознания стиля актуальны в рамках музыкального образования студентов: существует довольно большое количество исследований, посвященных проблеме интерпретации категорией стиля, распространенных методик обучения, основанных на стилевом подходе. Среди них необходимо отметить *метод жанрово-стилевых аналогий* Э.И. Плотицы, *метод интонационно-стилевого постижения музыки* Е.Д. Критской, *методика стилеслухового анализа* Л.С. Старобинского, *метод освоения стиля на основе анализа многоголосия* Ю.Б. Алиева и др. [3].

Однако, при подробной проработанности методики освоения стиля в дисциплинах теоретического и исторического цикла нашей академии, стилевой подход в современной музыкальной педагогике остается малоизученным и его возможности используются не в полной мере. При этом педагогами не отрицается необходимость осознания категории стиля как одной из основополагающих в музыкальном искусстве: по стилевому принципу построены курсы «Музыкальной литературы», «История художественно-музыкальных стилей», «Истории мировой художественной культуры», «Гармонии», «Анализа музыкальных форм», «Полифонии» в бакалаврате и магистратуре. О выражении стилевой специфики художественных произведений в различных видах искусства часто говорится и в исполнительских классах. Но конкретных методик, реализующих стилевой подход в музыкальной педагогике пока не разработано. Хотя, по нашему мнению, внедрение стилевого подхода как методологической и методической основы в учебный процесс подготовки музыканта-профессионала могло бы повысить общий уровень музыкальной культуры студентов, усилить



профессиональный аспект обучения, а также решить ряд образовательных и воспитательных задач, среди которых выделим следующие:

- углубление музыкально-теоретических знаний, расширение объема учебной информации;
- активизация слухового восприятия, формирование его профессиональной адекватности у будущего профессионала;
- необходимость формирования умения осознанно воспринимать музыкальные стили различных эпох, слушать и понимать их содержание, уметь подкрепить эмоциональное впечатление конкретными атрибутивными характеристиками музыкального языка;
- совершенствование музыкального мышления, мыслительных процессов и аналитических навыков, что подтверждается мнением ученых утверждающих, что развитие музыкального восприятия происходит путем «осознанного овладения определенными приемами познавательной музыкальной деятельности, в процессе которой функционируют слух, воображение, память, мышление, а также активно проявляется эмоционально-волевая сторона личности» [2, с. 326];
- формирование нового уровня музыкальной памяти, систематизация теоретических знаний и слухового материала, так как при реализации стилевого подхода новый материал накапливается и структурируется в соответствии с системой стилей той или иной эпохи;
- расширение музыкально-слухового «багажа», приобретение исполнительского опыта (это объясняется тем, что объем слуховой информации при изучении какого-либо стиля значительно превышает количество теоретических сведений, так как один и тот же стиль представлен на практике множеством разнообразных примеров);
- понимание исторической эволюции развития музыкального искусства;
- укрепление связи теории с практикой, т.к. теоретические знания о стиле выражаются во всех вариантах практической музыкальной деятельности профессионала – исполнительской, аналитической, композиторской;
- формирование ценностных ориентаций, благодаря тому, что категория стиля становится одним из ценностных ориентиров личности музыканта.

Вышеназванные возможности технологий стилевого подхода в музыкальной педагогике являются доказательствами положительного воздействия его реализации на качество образовательного процесса подготовки музыканта, а именно на развитие музыкальных способностей, освоение основ специальных знаний, умений, навыков и способов деятельности, а также на формирование его индивидуальности как личности и профессионала.

Компьютерные технологии в современной высшей школе занимают одну из главенствующих позиций. Это в полной мере относится и к профессиональному музыкальному образованию.

В последние десятилетия прошлого века началось бурное развитие новых информационных технологий, что обусловило *процесс компьютеризации всех*



уровней образования, в том числе и музыкального. Сегодня уровень развития компьютерных технологий создаёт технологическую предпосылку для активного их использования в решении определённых педагогических задач учебного процесса в высшей школе музыкального образования, которые можно рассматривать в нескольких ракурсах:

- внедрение компьютерных технологий в процесс изучения дисциплин *теоретического и художественно-исторического циклов*;
- *использование персонального компьютера*, снабжённого специальными программами и дополнением в виде платы расширения, что позволит превратить его в настольную музыкальную мастерскую-студию и одновременно в музыкальный инструмент.

Компьютерное творчество в системе высшего музыкального образования может быть составной частью курса «Импровизации», «Аккомпанемента» и ряда других профессиональных классов групповой и индивидуальной работы с начинающим и продвинутым студентом, а может быть выделено в специализированный учебный курс, сопутствующий обучению музыкальному искусству и исполнительской деятельности. Обладая массой выразительных возможностей, музыкально – компьютерная деятельность студента способствует значительному расширению его кругозора, познания закономерностей музыкального искусства в процессе продуктивной творческой деятельности. Поэтому в учебном процессе появляется возможность интеграции деятельности *исполнительской и творческой*, что является важным условием художественного развития музыканта. Использование компьютерных технологий ставит перед педагогами новые задачи, поскольку приходится решать массу проблем методического характера, которые приобретают ярко выраженную специфику и в совокупности составляют новую область методики музыкально-художественного образования. Так применение новых средств обучения (музыкально-компьютерных технологий) ведёт к изменению целей, задач и методов музыкального образования, то есть к радикальному преобразованию его структуры и содержательного наполнения.

Музыкально-компьютерные технологии могут применяться на всех этапах процесса обучения: при объяснении нового материала, закреплении, повторении. При этом компьютер для обучаемого выполняет разные функции: преподавателя, рабочего инструмента, объекта обучения, помогая решать актуальные задачи в обучении вырабатывать умения и навыки, развитие творческих способностей, расширение тезауруса студента.

Одной из целей современного музыкального образования, бесспорно, является приобщение студента к музыкальному творчеству, то есть искомые программы должны быть предназначены для свободного творчества в виде импровизации и как результат – создания музыки. При этом программы должны охватывать различные стороны музыкально-творческой деятельности: *сочинение, аранжировку, исполнительское и звукорежиссёрское редактирование*, что в полной мере соответствует целям и задачам дисциплин



«Организация творческих проектов на ТВ и радио», «Редакционная работа на ТВ и радио».

На сегодняшний день существует достаточное многообразие компьютерных программ, предназначенных для решения определённых педагогических задач музыкального образования. В настоящее время по педагогической направленности их разделяют на следующие группы:

- *Обучающие программы* – это программы, с помощью которых студент может получить новые знания, умения и навыки, несущие, как правило, информацию в игровой форме.

- *Развивающие программы* побуждают студента к самостоятельному творчеству, в виде свободной игры или к общению в групповой импровизации с использованием различных ролей (развивающие технологии «Музыкального действия» К. Орфа, П. Хиндемита и др.).

- *Обучающе-развивающие программы* в настоящее время широко распространены и популярны. Они содержат в себе характерные черты перечисленных выше программ и преследуют одновременно следующие цели: в свободной креативной форме дать учебный материал через задания по теоретическим дисциплинам (аккордам, тональностям, музыкальным символам, решение которых требует нестандартного мышления (подобные программы для музыкальных школ уже существуют, к примеру: «A Musical Tutorial», «Piano Professor». «Piano Keyboard»; «Music Trainer v. 1.0» (автор В. Белобров слуховые тренажёры музыкального слуха); «The Pianist...» – серия образовательно-развлекательных программ по игре на фортепиано и других инструментах; «Chord Wizard» – обучающая программа по игре на гитаре, подбору аккордов, основам музыкальной грамоты; «Singing Tutor» – обучающая программа для вокалистов) и др.

- *Диагностические программы* построены на технологиях тестирования, таких как: проверка знаний, навыков, образовательных достижений, это рейтинг, мониторинг, статистика результатов (например, «Music Lessons» – тестирующая программа по всем основным разделам теории музыки).

- *Презентативные (мультимедийные) программы* могут быть: инструктивными, гипертекстовыми, сюжетными, моделирующими, демонстрационными. Это озвученные лекции, энциклопедии по истории музыки (стили, жанры, биографии композиторов, выдающихся исполнителей, музыкальных деятелей, дирижёров). Они могут содержать статьи, словарь музыкальных терминов, блоки видео-иллюстраций (оперных и балетных фрагментов), множество музыкальных примеров, изобразительных иллюстраций, а также тесты на развитие слуха, упражнения, викторины, вопросы для дискуссии, для самостоятельной работы. Образцы адаптированных мультимедийных программ для музыкального образования можно назвать: «Шедевры музыки» (New Media Generation); «Артисты. Композиторы. Художники» из серии «Жизнь замечательных людей» (компания ИДДК) – создана по материалам Биографической библиотеки Ф. Павленкова (1839–



1900), известного книгоиздателя XIX века; «Мировая художественная культура. Русская художественная культура в контексте культуры народов мира» («Новый диск», 2003) – учебное пособие; «Энциклопедия классической музыки» (Коминфо, 1997); «Энциклопедия музыкальных инструментов» (DS Multimedia Production, 1997); «Джоакино Россини» (DS Multimedia Production, 1995); «Фредерик Шопен» (DS Multimedia Production, 1997); «Никколо Паганини» (Разработчики: М. Смирнов, С. Акимов, К. Мартынов, В. Овчинский, 1997); «П.И. Чайковский. Жизнь и творчество» – программа создана в сотрудничестве с Государственным домом-музеем П.И. Чайковского в Клину; «Весь Бах», «Весь Моцарт» (разработчик О. Колесников; серия «Играем с музыкой» – «Играем с музыкой Моцарта»); «Волшебная флейта», П.И. Чайковский «Щелкунчик» и др.

Однако для высшего звена музыкального образования компьютерные учебные материалы пока отсутствуют, хотя проблема их реализации весьма актуальна и стоит не за порогом, в том числе, и в нашей академии. Мультимедийные электронные ресурсы оживят предъявление учебного материала компьютерными вставками-формулировками и цитатами на экране, прослушиванием музыки с экспонированием нот, тем самым обеспечив *наглядность* в преподнесении любой учебной информации. Они могут использоваться многофункционально: в аудиторных занятиях, для самостоятельного изучения, для тренажа. Такими программами могут быть поддержаны лекции и практические занятия по истории искусства и музыке. Они могут обеспечивать студентам материал для самостоятельной работы. Особенно это актуально для заочной формы обучения. Нельзя не отметить опыт работы моих коллег по кафедре, но это лишь частный лекторский опыт каждого из них, не необходима системная и целенаправленная работа в этом направлении.

«Монтажный» потенциал компьютера создаёт колоссальное облегчение преподавателю – ему не нужно брать из библиотеки ноты в нескольких экземплярах, из фонотеки проигрывателя, диски, кассеты, не надо тратить время на поиск необходимого фрагмента на видеокассете и даже на диске, разбитом на треки. Замечательно и то, что все материалы, подготовленные в цифровом формате, становятся доступными для повторного общения с учебной информацией. При наличии личного компьютера студенты могут без проблем копировать для домашних занятий отдельные блоки информации или всё целиком.

Очень важен и ряд музыкальных программ – «Easy Keys», «Visual Arranger», «The Jammer», «Band-in-a-Box» и др., предназначенных для создания своих компьютерных композиций, аранжировок в классах индивидуальной работы с преподавателем.

На следующем уровне сложности находятся *МИДИ-секвенсоры*: «Cake-walk Pro Audio», «Cubase Audio VST», «LOGIC Audio», «Musicator Win» и др. В этих программах можно сочинять, создавать авторские аранжировки в самых разных жанрах и стилях, с различным составом инструментальной группы,



оркестра. Они дают возможность композиторам прослушать сочинённую музыку в исполнении виртуального симфонического оркестра, внести коррективы для дальнейшей работы с музыкантами.

- *Программы-аудиоредакторы* предназначены для записи, редактирования и обработки звучания: «Sound Forge», «Adobe Audition», «WaveLab», «Samp-litude Studio», «Cool Edit Pro», «Sound Designer 2» и др. Они позволяют работать с таким тонким и во многом непредсказуемым материалом, как реальный, зафиксированный в цифровой форме музыкальный звук, воздействуя на его частотные параметры, выстраивая баланс пространственного звучания и многое другое.

Существуют также программы – *виртуальные синтезаторы* (например, Reality, Giga Sampler и др.) и *эмуляторы синтезаторов и звуковых модулей* (например, Virtual Sound Canvas VSC-88, ReBirth RB-338 и др.), которые значительно расширяют тембровую палитру музыкального творчества, позволяя оперировать как с традиционным тоновым, так и с сонористическим звуковым материалом.

- *Программы-редакторы нотного текста*: «Sibelius», «Finale» – предназначены для создания партитур музыкальных произведений, прослушивать набранный текст.

Большинство из вышеупомянутых программ являются профессиональными музыкальными редакторами, но вместе с тем нет никаких препятствий для изучения учащимися их базовых функций в новом направлении музыкальной педагогики в рамках предмета «Студия компьютерной музыки». Вышеназванные программы соответствуют принципам музыкально-компьютерного обучения, совершенны, надёжны, принадлежат к продукции лучших мировых фирм-производителей программного обеспечения.

Обобщая опыт российских учебных заведений по внедрению компьютерных технологий в образовательный процесс, мы выделяем основные *пути внедрения* информационных и музыкально-компьютерных технологий в музыкальное образование:

- внедрение компьютерных музыкальных программ (обучающих, развивающих, имитационно-моделирующих, презентативных и др.) в лекционные и практические занятия;
- использование музыкальных программ (справочно-информационных, обучающих и игровых) в самостоятельной работе учащегося;
- применение контролирующих (диагностических) программ в качестве контроля усвоения знаний и выработки умений учащегося;
- включение в педагогический процесс нового электронного музыкального оборудования (клавишного синтезатора, музыкального компьютера и т.д.);
- обращение учащихся и преподавателей к сети Интернет в ходе подготовки к учебной и педагогической практике в учебных учреждениях.



Какими бы сложными ни показались организационные проблемы по осуществлению компьютерной музыкальной педагогики, успех и целесообразность применения музыкально-компьютерных технологий в музыкальной педагогике сегодня ни у кого не вызывает сомнений, поскольку позволяет значительно расширить горизонты творчества, поднять на качественно новый уровень художественную культуру нашего общества.

Технологии акмеологической системы развития творческих способностей студента являются наиболее инновационными на сегодняшний день в системе музыкального образования [1].

Акмеология – это комплексная наука, объединяющая усилия естественных, общественных и гуманитарных дисциплин в изучении основных явлений и закономерностей, характеризующих развитие человека *как индивида, личности, субъекта деятельности на пути продвижения к «Акме» вершине своего развития.*

Творческий потенциал следует понимать как: личностное образование, принадлежащее субъекту; комплекс внутренних потенций и ресурсов, проявляющихся в деятельности направленной на получение новых результатов и обеспечивающей возможности творческого развития в последующие годы при условии специального обучения. В качестве характеристик творческого потенциала выделяются:

- Созидательная направленность профессиональных интересов.
- Потребность в новаторской деятельности.
- Высокий уровень общего и некоторых специальных видов интеллекта (эмоциональный, социальный).
- Развитая профессиональная Я-концепция.
- Способность к формированию сложных ассоциативных связей.
- Развитая рефлексивная культура.
- Сильная волевая регуляция поведения и деятельности.
- Развитое воображение.

Основополагающей характеристикой творческого потенциала является самостоятельность. Управление процессом развития творческого потенциала понимается как самоуправление, т.е. отношение человека к самому себе. Это значит, что он сам определяет куда, зачем и каким путем ему идти. Человек принимает решения и, контролируя свои ситуативные желания и эмоции, определяет свое поведение, подчиняя его достижению лично-значимой для себя цели.

Построение такой педагогической системы начинается с изучения механизмов функционирования психических процессов человека.

- Прежде всего, нужно понять, как функционирует система «человек» на уровне индивида, личности и субъекта деятельности.
- Затем нужно учитывать законы развития личности объективные и субъективные, а также движущие силы развития, т.е. внутренние и внешние



противоречия, которые являются главным акмеологическим механизмом реализации творческого потенциала личности.

- Следующий этап – это определение условий, путей, способов управления механизмами психических процессов человека, т.е. разработка акмеологической концепции развития творческого потенциала учащихся с учетом общих, частных и собственно-акмеологических принципов, которые отвечают трем ключевым уровням акмеологии: личностному, деятельностному и социальному.

Исходя из принципов разработки акмеологической концепции развития творческого потенциала, определяется структура Акмеологической системы.

В итоге внешнее педагогическое воздействие должно осуществляться по двум направлениям:

- 1 направление – формирование резервных функциональных возможностей личности студента;
- 2 направление – реализация творческого потенциала студента.

Средства достижения:

- технология усвоения теоретического материала;
- технологии для выполнения практических заданий в виде сочинения музыкальных композиций, импровизации и т.д.

- курс самопознания, саморазвития, самовоспитания.

Функционирование акмеологической системы осуществляется через алгоритм:

1 этап – диагностика;

2 этап – прогнозирование;

3 этап – разработка программ для формирования творческого потенциала и разработка технологий для его реализации;

4 этап – реализация программ и технологий;

5 этап – мониторинг.

Выводы. Рассмотренные прогрессивные педагогические методы и технологии, разработанные в области современного высшего музыкального образования, целью которого является подготовка не только специалиста высшей квалификации, обладающего знаниями, навыками и умением в профессиональной деятельности, но и интеллектуальной, всесторонне развитой, компетентной личности, обладающей незаурядными способностями, способной неординарно решать поставленные задачи в различных областях жизнедеятельности. Такова высшая цель подготовки специалиста в условиях современной профессиональной школы, в том числе и высшей школы, готовящей музыканта-профессионала.

Литература и источники

1. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: монография / Н.В. Кузьмина, С.Д. Пожарский, Л.Е. Паутова. СПб.; Коломна; Рязань, 2008.
2. Беличенко В.В., Горбунова И.Б. Феномен музыкально-компьютерных технологий в обучении информатике музыканта (в условиях перехода на



новые образовательные стандарты): Монография. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2011. – 220 с.

3. Плотица Э.И. Освоение зарубежной музыки XX века старшими подростками в слушательской деятельности: дис. ...канд. пед. наук / Э.И. Плотица. – М.: 1994. –190 с.
4. Проблемное обучение. Программное обучение. Модульно-развивающее обучение. Принципы и условия создания проблемно-модульных обучающих программ. Принципы создания технологических схем обучающих модулей // Поважный С.Ф., Журавлева О.И., Филипов А.И. Дидактические аспекты педагогики высшей школы: Учебное пособие. – Донецк: ДонДУУ, 2005. – С.191-214.
5. Цявичене П.Ю. Теория и практика модульного обучения / П.Ю. Цявичене. – Каунас. 2009. – 392 с.

УДК 378.280.606.6

КОВАЛЕНКО Валентина Павловна

ЦЕННОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Рассматриваются возможности совершенствования управления образовательными процессами на основе реализации его ценностного потенциала и с учетом ценностной природы объекта управления.

Ключевые слова: управление образованием, ценности, ценностная природа образованием, ценностные ориентации, ценностно-ориентационная деятельность, аксиологическая динамика общества.

The possibilities of improving the management of educational processes on the basis of realization of his value and potential value taking into account the nature of the control object.

Keywords: education management, values, axiological nature of education, value orientation, value-orientation activity, axiological dynamics of society.

Специфика современного общества состоит в том, что в нем наблюдается активная аксиологическая динамика, оказывающая существенное влияние на сознание, поведение, ценностный мир человека, а в самом ценностном пространстве сосуществуют как традиционные, так и инновационные ценности. Их противостояние дестабилизирует развитие общества, что сопровождается кризисными явлениями в его институциональной системе. Отмечается острое противоречие между духовными ценностями и рациональными, привнесенными в основном рыночными отношениями и необходимостью адаптации человека к этой среде.

Образование представляет собой уникальный социальный институт, имеющий ценностную природу, которая реализуется через образовательные процессы в ходе ценностно-ориентационной деятельности субъектов.



Ценности, являясь идеальными образцами и ориентирами поведения и деятельности личности и общества, мотивируют действия и поступки человека. Ценностный подход в мотивационном управлении образованием заключается в учете в управленческой деятельности нормативно-ценностного базиса, который укоренился в сознании людей и ориентации их на новые ценности, обновленный духовный идеал. При определении необходимости реализации на практике указанного подхода нужно основываться на общепризнанном представлении о том, что качественный скачок в общественном развитии возможен не тогда, когда возникают новые идеи, а тогда, когда вызревают новые ценности. При всей склонности людей к субъективной трактовке морали в обществе существуют общепринятые нормы честности, справедливости, совестливости, а их соблюдение – весьма важный фактор социального управления.

В философии ценности определяются как продукт жизнедеятельности индивидов, социальных групп и общностей, а также человечества в целом, который существует в виде общественного идеала. Нужно отметить, что особое внимание уделяется взаимодействию субъекта и объекта ценностных отношений. Поэтому ценности выражают такие отношения между людьми, которые не разъединяют, не отчуждают человека от других людей, от природы и от самого себя, а, напротив, объединяют, собирают людей в общности любого уровня: семью, коллектив, народность, нацию, государство, общество в целом. Ценностные отношения являются для людей не внешними и принудительными, а внутренними и ненасильственными [1].

В конечном счете, большинство философов сходятся во мнении, что не всякая значимость есть ценность, а значимость положительная, способствующая как физическому и духовному развитию индивида, так и в целом общественному прогрессу. Более того – утверждается, что главной, высшей ценностью является сам человек [2].

Особое внимание на необходимость исследования ценностей в развитии общества обращает Т. Парсонс. Он считает, что ценности занимают ведущее место в выполнении социальными системами функций сохранения и воспроизводства образца [3]. Любая общественно-экономическая формация характеризуется определенной системой и даже иерархией ценностей. Среди них выделяются санкционированные и культивируемые официально, то есть посредством применения разветвленной системы средств, имеющих в распоряжении государства. Когда речь идет о системе значений, характеризующих личность как объект социальных отношений, то имеется в виду именно указанная система ценностей. Следует обратить внимание и на очень подвижный характер ценностей относительно отдельной личности, общества. Основным фактором, формирующим распространенные ценностные ориентиры, обычно выступает общество.

Ценностный базис личности складывается в процессе ценностно-ориентационной деятельности. Наиболее благоприятной средой для этого выступает образовательная среда, поскольку ее характерным признаком



является наличие в содержании, формах, методах значительного ценностного потенциала. Специфика ценностно-ориентационной деятельности состоит в том, что она не только дает информацию о ценностях, но выступает и в форме производства, выработки определенных ценностей, и в форме их потребления людьми. Носитель ценности предстает перед субъектом именно как объект, который он соотносит со своими потребностями, идеалами, устремлениями. При этом фундаментальными ценностями на ценностной шкале современного общества в первую очередь должны быть ценность человека, его жизни и достоинства, а также жизни и достоинства других людей.

Ценностно-ориентационная деятельность не может быть сведена к внешней оценке, предпочтению и выбору готовых ценностей. Это самостоятельный творческий процесс создания ценностей или, точнее, воссоздания их вновь и вновь каждым человеком, каждым поколением [4]. Для воспроизводства этой деятельности необходим определенный опыт. Его накопление предполагает постоянное взаимодействие с миром ценностей. Результатом такого взаимодействия является нравственная культура личности, непосредственно связывающая ее с миром ценностей и существенным образом влияющая на мотивационную сферу.

Человек готов работать целенаправленно и с большой отдачей относительно ценностей, которые он признает. При этом важнейшим побудителем деятельности является интерес. Так, интерес к человеку выступает аксиологической доминантой педагогической деятельности и мощным ее мотиватором. На основе существующих теоретических концепций мотивации человека можно выделить аксиологические мотивы деятельности в системе образования (осознание миссии образования, служения обществу, ответственность за результаты обучения и воспитания).

Учитывая изложенное, актуальной задачей становится подготовка управленческих кадров к реализации ценностного управления, развитие потребности личности в ценностно-ориентационной деятельности, морально-этическом совершенствовании. Фундаментальным условием этого должно стать осознание человеком необходимости определенных изменений, сдвигов, преобразования внутреннего мира, поиск новых возможностей нравственной самореализации, то есть повышение уровня морально-нравственного самосознания. Это обуславливает настоятельную необходимость разработки ценностной составляющей содержания и внедрения в систему подготовки управленческих кадров образования соответствующих программ, в том числе программ саморазвития, учета того, что процесс саморазвития во многом зависит от ситуации, которая сложилась в обществе в настоящее время. В нестабильном социуме указанный процесс значительно затрудняется, поскольку существует огромное количество социальных стандартов и критериев жизненного успеха, а ценностные ориентации еще не сложились и остаются очень размытыми. Кроме того, нестабильная среда включает в себя различные угрозы, которые могут влиять на процессы саморазвития. Но нестабильность среды имеет и свои положительные стороны, что также нужно



учитывать. В частности, в определенных пределах нестабильность среды способствует порождению разнообразия реакций человека, гибкости мышления и расширению его горизонта, развитию толерантного отношения к различным точкам зрения.

Ключевыми аспектами формирования аксиологической компетентности руководителя образования представляются:

- осознание миссии образовательной системы по формированию ценностного базиса молодого поколения;
- приобретение знаний по аксиологической проблематике образования, морально-этической культуре общества, личности; формирование умения их синтезировать, воплощать в практику управления;
- развитие нравственного самосознания и мотивации нравственного выбора;
- осуществление эффективного управленческого воздействия на личность с целью формирования ценностного базиса;
- развитие навыков самоконтроля морально-этического поведения;
- формирование содержания деятельности по повышению уровня нравственного самосознания персонала образовательного учреждения и развитие умений выбора адекватных форм его реализации.

Значительное разрушительное воздействие на ценностный базис общества, личности, системы осуществляет коррупция. Она способствует созданию значительного разрыва между ценностями, которые декларируются, и ценностями, которые существуют, и устанавливает двойные стандарты поведения людей. Коррупция является одним из существенных деструктивных факторов системного характера, действующих в современном обществе, что обусловлено в значительной мере состоянием нормативно-ценностной подсистемы социума, укоренением традиционных отношений одаривания и появлением новой прагматичной рыночной рациональности. Активное современное общество регулируется универсальной нормативной моделью мотивации деятельности – стремлением к успеху. При выборе вариантов достижения успеха предпочтение может отдаваться нелегитимным и делинквентным практикам, что приводит к формированию морально-ценностной эластичности. Ключевой характеристикой коррупционера выступает готовность нарушить закон и корысть как доминирующий мотив поведения.

В сфере образования коррупция становится серьезным препятствием на пути любых реформ, способствует формированию такого слоя менеджеров разного уровня управления, чье благосостояние зависит от сохранения неэффективной и продажной системы. Скрытой формой коррупции в образовании является репетиторство.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что управление современными образовательными процессами с учетом аксиологической динамики общества и ценностной природы образования обеспечит реальную направленность ценностно-ориентационной деятельности молодого поколения.



Акцент на ценностно-смысловых ориентациях деятельности руководителя будет способствовать более полной реализации его потенциала, обеспечению усиления аксиологической составляющей целеполагания управления.

Литература и источники

1. Каган М.С. Философская теория ценности / М.С. Каган. – СПб.: Петрополис. – 1997.
2. Лапин Н.И. Фундаментальные ценности цивилизационного выбора в XXI столетии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=1137&Itemid=52
3. Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л.А. Седова, А.Д. Ковалева; Под ред. М.С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, – 1998.
4. Выжлецов Г.П. Аксиология культуры / Г.П. Выжлецов. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та. – 1996.

УДК 007.032.6:37

БОГДАНОВ Александр Викторович

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

В статье рассмотрены основные направления возможного применения компьютерных обучающих технологий в учебном процессе, проанализированы отдельные виды мультимедийных средств, изложена последовательность работы над созданием мультимедиа-курса.

Ключевые слова: мультимедийные информационные технологии, мультимедиа-курс, электронный учебник, мультимедийный сетевой учебный комплекс.

The article describes the main directions of the possible use of computer-based training technologies in the learning process; analyzes certain types of multimedia, sets out a sequence of work on creation of a multimedia course.

Keywords: multimedia information technology, multimedia courses, electronic textbooks, multimedia educational complex network.

В настоящее время происходит интенсивное становление информационного общества. Сущность информатизации общества заключается в интеллектуально-гуманистической трансформации всей жизнедеятельности человека и общества на основе всё более полной генерации и использования информации с помощью средств информатики и вычислительной техники в качестве главного ресурса развития с целью создания информационного общества.

Основными чертами образования такого общества являются:

- а) возникновение и развитие глобальной системы образования,
- б) непрерывность образования в течение всей жизни человека с преобладанием самообразования,
- в) диверсификация и индивидуализация образования,



- г) рост разнообразия образовательных стандартов и специальностей,
- д) ориентированность на синтез новейших научных знаний и методологий,
- е) переход от формально-дисциплинарного к проблемно-активному типу обучения,
- ж) широкое применение инновационных информационных технологий.

Современные информационные технологии в обучении позволяют активно использовать научный потенциал ведущих учёных, привлекать лучших преподавателей к созданию курсов для реализации обучения с применением дистанционных технологий, расширяя таким образом аудиторию обучаемых.

Информационные технологии предоставляют возможность реализовывать обучение наиболее эффективными способами, вовлекая все виды чувственного восприятия обучающегося в мультимедийный контекст и вооружая интеллект новым концептуальным инструментарием.

Одной из инновационных информационных технологий являются мультимедийные информационные технологии.

Мультимедиа (англ. Multimedia от лат. multum – много и medium – средоточие средств) – это комплекс аппаратных и программных средств, которые позволяют работать в диалоговом режиме с разнородными данными, организованными в виде единой информационной среды. Мультимедиа объединяет четыре типа разнородных данных (графика, текст, звук и видео) в единое целое.

Принципы технологии мультимедиа характеризуются актами одномоментности визуального и процессуальности слухового восприятия, синтеза и синхронизации вербализованных и невербализованных знаний, синхронизации и интеграции временно-пространственных и визуально-пространственных источников художественной и учебной информации. Системы мультимедиа широко используются для реализации электронных учебников с цветной графикой, обучающих систем, мультимедийных библиотек, справочных географических информационных систем. Использование информационных мультимедиа-технологий в системе образования позволяет раскрывать творческий и интеллектуальный потенциал учащегося, развивать его способности воспринимать и генерировать новые знания, а также применять их на практике. Системы мультимедиа позволяют заблаговременно формировать учебный материал для информационной поддержки различных форм учебной деятельности – чтения лекций, проведения практических занятий и тестирования, самостоятельной работы учащихся и т.д. Новый стандарт оптического носителя – DVD (Digital Versatile / Video Disk) позволяет не только хранить большое количество разнородной информации (от 4 до 17 Gb), но и существенно повышает её качество.

Использование мультимедийных информационных технологий в образовании за счет наличия множества аналитических процедур (поиск, сортировка, выборка, сравнение информации и т.д.) и открытой структуры позволяет быстро вносить изменения в содержание программы в зависимости



от результатов её апробации, а возможность хранить и обрабатывать большое количество разнородной звуковой, графической, текстовой и видеоинформации, компоновать её в удобном виде, что способствует:

1) раскрытию, сохранению и развитию индивидуальных способностей студентов – надлежащего каждому человеку уникального сочетания личных качеств;

2) формированию у студентов познавательных возможностей, стремления к самосовершенствованию;

3) обеспечению комплексности изучения явлений действительности, непрерывности взаимосвязи между гуманитарными, техническими науками и искусством;

4) постоянному динамическому обновлению содержания, форм и методов учебных процессов.

Широкое применение в учебном процессе находит *мультимедийный электронный учебник*, который сегодня все больше заменяет традиционный учебник, поэтому возникает вопрос о создании кафедральных библиотек мультимедийных ресурсов с информацией по дисциплинам конкретной кафедры, дополнительной информацией (списки литературы по предмету, видеосюжеты, иллюстрации, анимация и т.п.). Электронный учебник должен стать для студентов и учащихся таким же доступным и простым источником информации, как и обычная книга.

Нет смысла спорить о том, какой из двух учебников (традиционный или электронный) или какой из двух подходов (традиционная педагогика или альтернативная) имеют преимущество. Современная дидактика признает значительное количество подходов к организации учебного процесса.

Разработка учебных курсов в среде мультимедиа является длительным и дорогостоящим процессом, поэтому важно хорошо представлять себе все основные этапы создания компьютерного учебного курса и приемлемые для каждого этапа разработки решения.

На *предварительном этапе* осуществляется выбор учебного курса для представления в среде мультимедиа. Здесь должны быть выявлены уже существующие курсы по данной дисциплине, определены предполагаемые затраты и время, необходимые для создания курса, а также его возможный тираж и аудитория, которой адресован курс.

Тип аудитории позволяет определить общие требования к мультимедиа-курсу. Общеобразовательные курсы должны учитывать особенности обучения, связанные с различным уровнем общей подготовки обучаемых и уровнем их компьютерных знаний, что может потребовать введения средств предварительного тестирования для оценки имеющихся знаний и подстройки системы для оптимального изложения. Курсы профессионального образования должны учитывать уровень подготовки, давать возможность не повторять уже известные темы, обеспечивать наличие самой новой информации в данной предметной области.



На *подготовительном этапе* предполагается написание текста курса, подбор иллюстративного и справочного материала, создание эскизов интерфейса и сценария учебной программы, а также сценариев отдельных блоков (анимационных фрагментов, видеофрагментов, программ, реализующих компьютерное моделирование, блоков проверки знаний и т.п.). На этом же этапе при желании или необходимости разрабатываются различные варианты представления учебного материала по форме и по содержанию в зависимости от психологического типа обучаемого. В этом случае необходимым может оказаться проведение входного психологического тестирования.

При работе с текстом учебного курса необходимо выполнить его структуризацию с определением точного перечня всех необходимых тем, которые должны быть изложены в данном курсе, делением на главы, параграфы и т.п.

Каждый раздел и весь учебный курс в целом достигают цели, если изначально указано, какие знания и навыки студент должен приобрести. Исходя из этого, целесообразно использовать разные мнемонические приемы, включая шрифтовые выделения, использование графики, рисунков и мультипликации. Для достижения этой цели имеет смысл усилить обобщение выводов: включить знание основных формул, сформулировать основные положения, составить таблицы.

Текст желательно тщательно отредактировать, чтобы не вносить в него в дальнейшем существенных изменений. Окончательно отредактированный текст преобразуют в гипертекст.

Параллельно с написанием текста курса проводится работа над сценарием составляющей мультимедиакурса. Он должен содержать подробный перечень соответствующих компонентов и тем курса, а также предварительное описание его структуры. Сюда относятся описание анимационных, аудио- и видео фрагментов, иллюстраций и т.п. Написание сценария производится с учетом возможностей выбранного программного обеспечения и имеющихся исходных материалов.

Полный сценарий курса подразумевает использование обычного текста и гипертекста со ссылками на связанные темы, разделы или понятия, использование табличной информации, иллюстративного материала (графиков, схем, рисунков), анимированных рисунков, фотоматериалов, аудио- и видеофрагментов, компьютерных моделей.

На *основном этапе* выполняются работы по непосредственному созданию курса. Содержание при этом должно превалировать над формой его изложения. Форма представления материала должна быть как можно более четкой. Страница не должна содержать лишней графической или текстовой информации, которая могла бы отвлечь внимание читателя.

На *завершающем этапе* происходит тестирование и доработка курса. Прошедший тестирование мультимедиакурс должен быть зарегистрирован как интеллектуальная собственность с соблюдением авторских прав коллектива разработчиков.



Для повышения эффективности учебного процесса в Донецком государственном университете управления необходимо создать единый мультимедиацентр для проведения лекционных и теоретических занятий, семинаров, экзаменов, проведение научно-исследовательской работы и презентаций. Такой центр может быть оборудован современной компьютерной техникой и мультимедийным сетевым учебным комплексом, который создает динамическую образовательную среду, сочетает в себе передовые технологии средств мультимедиа, удобство и простоту управления, предоставляет преподавателю эффективный инструмент для обучения, доступность в работе с системой при изучении любого предмета, сочетает изучение и обсуждение, интерактивное общение студента и преподавателя. Все это существенно повышает эффективность занятий и позволяет оптимально совместить методы коллективного и индивидуального обучения.

Мультимедийный сетевой учебный комплекс позволяет:

- 1) демонстрировать на мониторе преподавателя или отдельного студента лекционный аудио- и видеоматериал в реальном времени и с реальной скоростью отображать это на мониторах всей группы;
- 2) осуществлять оперативный контроль при последовательном или выборочном наблюдении за процессом обучения каждого студента, осуществлять дистанционное управление компьютером студента с помощью клавиатуры и мыши преподавателя;
- 3) формировать группы для совместной работы, проводить дискуссии с возможностью подключения преподавателя к любой микрогруппе с целью корректировки или контроля их работы;
- 4) иметь автономный канал связи каждого студента с преподавателем, блок для вызова преподавателя, который позволит обмениваться информацией с преподавателем. Все это позволяет создать атмосферу индивидуального занятия с преподавателем, одновременно находясь в аудитории со многими коллегами.

Мультимедийный комплекс полностью выполняет функции традиционного лингафонного кабинета при изучении языковых курсов аудитивными, аудиовизуальными, интенсивными методами.

Если мультимедиа центр будет оборудован системой Интернет, то можно выделить следующие основные направления его использования преподавателями и студентами ДонГУУ:

- а) исследовательские проекты с возможностью поиска информации по проблемам, представляющим профессиональный интерес;
- б) совместная работа над проектами со студентами других учебных заведений путем интерактивного взаимодействия;
- в) связь с экспертами, которые помогают студентам больше узнать о теме исследования и необходимом для этого исследования информационном ресурсе;
- г) наблюдение за текущими событиями внутренней или международной жизни;



д) виртуальные путешествия, исторические обзоры, обмен информацией о местных традициях и т.п.

Для доступа к информации и обмена информацией все в большей степени используются *телеконференции*, особенно при дистанционном обучении. Недаром дистанционное образование называют образованием будущего. По прогнозам ученых, именно дистанционное образование в сочетании с традиционными формами обучения будет превалировать в XXI веке. Дистанционное образование открывает возможность обучения для инвалидов или жителей регионов, где нет учебного заведения или нужного преподавателя. Оно позволяет учащимся самим выбирать курсы (можно даже из разных систем дистанционного образования) и темп образования.

Телеконференция позволяет организовать коллективную работу учащихся, реализовать, наряду с традиционными, такие активные приемы обучения, как деловые игры, мозговой штурм и т.п. Все это становится возможным благодаря реализации на основе телеконференции территориально-распределённых или виртуальных классов.

Компьютерные обучающие технологии с высокой эффективностью могут работать на всех уровнях образования. Разработка методики внедрения новых информационных технологий должна вестись не изолированно, а в едином комплексе в системе «начальная школа – средняя школа – высшая школа». Студенты должны овладеть профессионально-ориентированными компьютерными технологиями и уметь их использовать в дальнейшей деятельности в условиях информационного общества.

Активное использование компьютерных обучающих технологий стимулирует развитие других интенсивных педагогических технологий, а именно:

1. Преобразование лекций в интерактивные как внедрение коротких собеседований со студентами в ходе лекции; проведение коротких подготовленных самостоятельно или под руководством преподавателя презентаций студентов, которые раскрывали бы один из вопросов лекции; проведение коротких тестов на 5-10 минут, что демонстрировало бы понимание студентами изложенного материала и т.п.

2. Преобразование практических / семинарских занятий в обсуждения или дискуссии, на которых студенты решают значимые проблемы специальности на основе собственных самостоятельных наработок.

3. Широкое внедрение в практические / семинарские занятия презентаций, самостоятельно подготовленных студентами по заданию преподавателя.

4. Широкое внедрение ролевых и деловых игр.

5. Широкое внедрение кейс-стадиз.

6. Включение в учебный процесс как обязательной составляющей выполнения студентами индивидуальных и групповых краткосрочных долгосрочных (протяженностью до одного семестра) учебных проектов, которые ображали бы практику работы по специальности.



7. Проведение на практических / семинарских занятиях мастер-классов представителями данной профессиональной области.

8. Широкое использование мультимедийных средств обучения в процессе чтения лекций и проведения практических / семинарских занятий, электронных и различных видов опорных конспектов лекций, предоставление студентам учебной информации на электронных носителях; Интернет-поиск как студентами, так и преподавателями для целей учебного процесса.

Реализация всех названных направлений поможет ДонГУУ организовать учебный процесс в условиях социальных трансформаций и соответствовать уровню современных мировых стандартов образования.

Литература и источники

1. Беляева В.В., Воротников А.Е. Роль и развитие Интернет-технологий в образовании // Роль образования в формировании экономической, социальной и правовой культуры: сб. науч. трудов Международной научно-практической конференции. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2014. – 692 с.: ил. – С.449-451.
2. Чайковська О.А. Інноваційні інформаційні технології в освіті [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://gpntb.Ru/win/inter-events/crimea2001/tom3/Doc13.HTML>

УДК 378.146

ВАСИЛЬЕВ Алексей Алексеевич

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

В статье рассматривается использование рейтинговой системы в учебном процессе ВУЗа. Исследуются содержание рейтинговой системы, цели и задачи рейтинговой системы, ее принципы и функции, регистрация результатов, текущий и итоговый контроль знаний студентов, структура рейтинга и оценка. Приводится пример использования рейтинговой оценки по учебной дисциплине реальной студенческой группы.

Ключевые слова: *рейтинговая система, учебный процесс.*

The article discusses the use of rating system in the educational process of the University. It investigates the content of rating system, the goals and objectives of the rating system, its principles and functions, registration of results, current and final control of students knowledge, the structure of rating and evaluation. The example of using ratings on academic discipline of the real student group is given.

Keywords: *rating system, educational process.*

Введение. В условиях современных вызовов и общественных трансформаций российское высшее образование, при переходе к Болонскому процессу, претерпевает множество изменений. Одним из них является переход ВУЗов к использованию рейтинговой системы контроля и оценки качества и управления учебной деятельностью студента.



При этом «контроль и оценка являются весьма существенными сторонами учебного процесса. Напомним, что в дидактике традиционно рассматриваются в этой части следующие понятия:

Проверка – процесс установления достижения целей обучения.

Контроль – операция сопоставления, сличение запланированного результата с эталонными требованиями и стандартами.

Учет – фиксирование и приведение в систему показателей проверки и контроля.

Оценка – фиксация результатов обучения.

Выставление отметки – форма оценки в виде определения балла или ранга по официально принятой шкале для фиксирования результатов учебной деятельности» [5, с. 408].

Рейтинговая система меняет привычные представления студентов о том, как учиться в высшем учебном заведении. Широко известна поговорка: «От сессии до сессии живут студенты весело...», потом за несколько дней предмет выучивается (с переменным успехом), кое-как сдается и затем, благополучно забывается. Естественно, что не все так учатся, но то, что это существует знают все. Да и социологи утверждают, что порядка 45% студентов работают только в сессию, около 35% – от случая к случаю, 5% – это откровенные лентяи, и только – 15% работают активно в течение всего модуля (семестра)! И еще, кто учился, прекрасно знают, что традиционный экзамен – это своеобразная лотерея: можно тратить учебное время между сессиями на развлечения, а потом вытащить на экзамене «счастливый» билет и получить «отлично» с помощью шпаргалок. А может быть наоборот – самоотверженно учиться, на лекции ходить, читать различную литературу, а на экзамене не повезет – и улетела ваша «пятерка». И еще один немаловажный фактор: если у преподавателя в день экзамена плохое настроение или студент не нравится по каким-либо причинам, то неизбежны жалобы на необъективность, предвзятость и т.д. А все потому, что традиционная система практически не учитывает текущую учебную работу студента, т.е. активность на занятиях и промежуточные результаты изучения дисциплины.

Рейтинговая система оценки успеваемости студентов – это комплекс мероприятий, обеспечивающих проверку качества учебной работы студентов при освоении ими основных образовательных программ.

Оценка качества учебной работы студента в рейтинговой системе является кумулятивной (накопительной) и используется для управления учебным процессом, а также при решении вопросов назначения различных именных и повышенных стипендий и т.д.

Переход к рейтинговой системе предусматривает увеличение доли письменных заданий, а итоговая оценка может выставляться с учетом тестов, являющихся объективным инструментом для количественного учета.

Главной целью использования рейтинговой системы в процессе обучения, является мотивация самостоятельной работы студентов (СРС) средствами



систематической и актуальной оценки результатов их учебы отражающих их реальные достижения.

Информационная открытость рейтинговой системы является важным фактором, стимулирующим учебную деятельность, так как она дает возможность студентам сравнивать результаты своей учебы с результатами сокурсников и вовремя повлиять на конечные результаты.

Именно, в связи с этим, использование рейтинговой системы является одним из определяющих направлений совершенствования образовательной деятельности в высшей школе. В современном трансформирующемся мире российская высшая школа, находящаяся в процессе важных преобразований, является одновременно и объектом, и субъектом происходящих изменений.

Так как рейтинговая система пока что только начинает использоваться, ее результаты различны в технических или гуманитарных ВУЗах. Но, с помощью этой системы вполне реально добиться определенных целей и задач, повысив при этом образовательный уровень наших студентов.

К примеру, «при оценивании результативности обучения в вузах США используется взвешенный по объему учебных дисциплин средний зачетный балл, при этом в качестве «весов» используются зачетные единицы учебной дисциплины, равные числу часов аудиторных занятий в неделю по этой дисциплине. При этом буквенным оценкам соответствуют определенные числовые значения.

Средний зачетный балл студента рассчитывается, как результат суммирования взвешенных оценок по всем учебным дисциплинам и деления полученной суммы на сумму зачетных единиц всех учебных дисциплин. Такой способ оценивания позволяет учитывать также и объем учебной дисциплины, т.е. его «вес» в учебном плане» [4, с. 3].

В российской дореволюционной системе образования использовался способ ранжирования выпускников по результатам усвоения содержания дисциплин. Было весьма почетно окончить гимназию первым учеником, а выпускники военных учебных заведений имели право выбирать место службы из представленных вакансий в порядке очередности их следования в списке выпускников, в зависимости от убывания показателей успешности обучения. Аналогично было и в советских ВУЗах при распределении выпускников на работу.

Получается, что используемая рейтинговая система контроля и оценки знаний фактически является результатом интеграции международной и российской систем обучения.

Содержание рейтинговой системы. Сутью рейтинговой системы является следующее:

- во-первых, экзаменационная (зачетная) оценка по предмету, которая отражается в экзаменационной ведомости, зачетной книжке и, уже в конце обучения – в приложении к диплому, показывает не итоги сдачи экзамена или зачета, а результаты всей учебной деятельности студента по предмету (модулю);



- во-вторых, с целью объективного оценивания результатов работы в учебном процессе используется система разнообразных по форме и содержанию видов работ, каждый из которых стоит определенное количество баллов;
- в-третьих, итоговый рейтинг уже, как экзаменационная оценка по дисциплине, является суммой баллов, полученных студентом за выполнение этих конкретных видов работ;
- в-четвертых, сам итоговый контроль (зачет или экзамен) может являться частью общей оценки, и баллы по нему также суммируются в итоговый рейтинг, хотя многие ВУЗы уже отказываются от этого. Зачеты и экзамены выставляются автоматом по результатам рейтинга.

В процессе изучения дисциплины баллы у студента накапливаются, формируя его *рейтинг*, который отражает успеваемость студента. Здесь необходимо добавить следующее, преподаватель, как бухгалтер, вынужден учитывать результаты каждого занятия в своей ведомости и не просто «был – не был», а количество заработанных студентом баллов.

В рейтинговой системе используются следующие понятия:

– *нормативный рейтинг* – это максимально возможная сумма баллов, которую может набрать студент. Нормативный рейтинг дисциплины может составлять несколько сот баллов, в зависимости от дисциплины и предпочтений преподавателя (используемых занятий). Каждый вид работы оценивается в определенное количество баллов (пример рассматривается далее в статье);

– *фактический рейтинг* – это те баллы, которые зарабатывает студент в процессе работы.

– *проходной рейтинг* – это тот минимум, набрав который, студент будет считаться аттестованным (соответствует оценке 3) по дисциплине или предмет будет сдан.

Цели рейтинговой системы. Во-первых, *повышается объективность* оценки достижений студентов в учебе. А объективность – главное требование, предъявляемое к оценке – в традиционной системе реализуется не очень хорошо. В рейтинговой системе экзамен перестает быть «последним приговором», либо вообще отменяется.

Во-вторых, рейтинговая система позволяет адекватно *оценить качество учебы*. Все прекрасно знают, что даже тройка тройке рознь. Как делают иногда преподаватели: «три пишем, а два в уме». Многобалльная рейтинговая система показывает, кто чего стоит.

В-третьих, эта система снимает *проблему «сессионного стресса»*, так как если по завершении курса получается достаточная сумма баллов, то может быть автоматический зачет или экзамен.

Ну и, в целом, *качество подготовки будущего специалиста*, при внедрении рейтингового контроля, несомненно, повышается, что немаловажно для будущей его карьеры.

Задачи рейтинговой системы. Основными задачами рейтинговой системы являются:



- поддерживать мотивацию активной и равномерной работы студентов в модуле (семестре);
- существенно расширить, углубить и повысить эффективность регулярной самостоятельной учебной работы студентов в модуле (семестре);
- получить более точную и объективную оценку уровня знаний и уровня профессиональной подготовки студентов.

В современных условиях, в организации и деятельности комплекса учебно-научно-производственной сферы, следует создать систему творческих соревнований студентов на всех этапах вузовского учебного процесса. В целях повышения мотивации и активизации учебной работы студентов нужно, чтобы отборы студентов как на базовую подготовку, так и специальную подготовку проходили через конкурс, т.е. нужен конкурентный отбор на всех этапах и уровнях обучения. В современных условиях, когда мы имеем снижение материальной и профессиональной мотивации образования, рейтинг является одним из главных рычагов морального стимула повышения активизации работы студентов, еще имеющихся в арсенале высшей школы.

Принципы рейтинговой системы. В основе рейтинговой системы оценки успеваемости студентов лежат следующие принципы:

- 1) *структурирование* каждой учебной дисциплины, в зависимости от аудиторных часов, на дисциплинарные модули;
- 2) *только поощрение различных видов самостоятельной работы студентов, отсутствует наказание за что-то;*
- 3) *открытость* результатов текущей успеваемости студентов;
- 4) *неизменность* требований, предъявляемых к учебной работе студентов;
- 5) *регулярность и объективность* оценки результатов учебной работы студентов путем начисления рейтинговых баллов за каждое занятие;
- 6) *вариативность достижения конечной цели (желаемый рейтинг и соответствующая ему экзаменационная оценка), у каждого студента индивидуальный путь своему к рейтингу;*
- 7) *наличие обратной связи*, предполагающее коррекцию содержания и методики преподавания дисциплины в зависимости от результатов студентов;
- 8) *строгое соблюдение исполнительской дисциплины* всеми участниками образовательного процесса, как студентами, так и профессорско-преподавательским составом.

Функции рейтинговой системы. Каждый студент индивидуален и, необходимо создавать условия для проявления и реализации его склонностей и способностей с последующей их дифференциацией по уровню учебно-познавательных и учебно-профессиональных возможностей. Здесь необходима гибкая система подготовки специалистов с формированием индивидуального маршрута обучения для каждого студента уже с применением автоматизированной рейтинговой системы контроля знаний студентов. Такая система позволяет реализовать контролирующую, прогнозирующую, организующую и управляющую функции.



Контролирующая функция рейтинговой системы заключается в непрерывном контроле уровня знаний студентов в течение каждого модуля (семестра) и всего периода обучения, она обеспечивает интегральную оценку знаний и творческих способностей студента, получение показателя качества подготовки будущего специалиста. Контролю и учету подлежат все дисциплины, изучаемые студентом. Рейтинги каждой дисциплины суммируются в его индивидуальных учетных картах в качестве учебного, зачетного и творческого рейтинга. Важным звеном, в процессе контроля знаний, является как диагностика учебной успеваемости студента, так и выявление его потенциальных возможностей в познавательной деятельности.

Прогнозирующая функция рейтинговой системы служит для прогноза успеваемости студента на последующие модули (семестры) через обработку результатов учебной успеваемости студента в предшествующих модулях (семестрах). Рейтинг, как объективная оценка уровня знаний, является основой для последующего прогнозирования успеваемости студента и, соответственно, обеспечивает активизацию внутренней и учебной мотивации студента, которые, в свою очередь, формируют интерес студента к учебе.

На основе фактического рейтинга студента происходит ранжирование студентов в группе и на потоке по уровню знаний и творческих способностей и, определяется дальнейший путь их обучения (специалитет, магистратура, аспирантура). На каждого студента оставляется индивидуальная учетная карта учебного, зачетного и творческого рейтинга, которая способствует формированию четкой структуры или модели данной специальности или специализации, где отражается степень важности дисциплины или модуля в профессиональной подготовке будущего специалиста с указанием, при необходимости, его индивидуального маршрута обучения. Это обеспечивает *управляющую функцию* рейтинговой системы, помогая студенту планировать самостоятельную и аудиторную работу, в соответствии со своим индивидуальным маршрутом обучения или общим маршрутом обучения по специальности или специализации.

Текущий и итоговый контроль знаний студентов по дисциплинам. Концепция рейтинговой системы построена на гуманизации образования, активизации человеческого фактора, демократизации процесса обучения. Использование рейтинговой системы способствует повышению активности и качества учебной работы студентов, как в течение модуля (семестра или курса), так и всего периода обучения, позволяет объективнее их оценивать по уровню знаний и творческих способностей, определяя их место, в группе, потоке, на курсе. Рейтинговая система развивает у студентов необходимые и социально-значимые качества личности: дисциплинированность, ответственность за выполнение учебных планов и персональных заданий, добросовестность и стремление основательно изучить каждую дисциплину.

Рейтинг – это количественный показатель результатов учебной деятельности студента, позволяющий определить его место в группе, потоке и на курсе.



Рейтинговая система предусматривает непрерывный контроль знаний студентов по всем дисциплинам на протяжении модуля (семестра), курса и всего периода обучения. Рабочие программы изучаемых дисциплин, в зависимости от количества аудиторных часов, формируются в виде логически законченных модулей. Студенты, переходя от модуля к модулю, по мере усвоения материала, проходят все этапы начального, текущего и итогового контроля знаний. По каждой дисциплине итоговым контролем знаний (промежуточной аттестацией) является экзамен или зачет. Контроль знаний в учебном процессе – это совокупность определенных действий, позволяющих определить качественно-количественные характеристики результатов обучения, оценить, как усвоил студент материал учебной дисциплины.

Система контроля знаний происходит в следующих формах: устный опрос, контрольная работа, тест, реферат (письменная работа), решение задач (кейсов), коллоквиум, зачет и экзамен.

Преподаватель имеет право определять по своему предмету количество таких контрольных точек, варьируя различные формы контроля. При этом, необходимо обеспечить соответствие затрат учебного времени на проведение контроля знаний студентов установленным нормам затрат времени на этот вид работы. Формы текущего контроля и коэффициенты значимости модулей устанавливаются в зависимости от общего и аудиторного числа часов рабочей программы.

Т.к. учебная деятельность студента имеет множество составляющих, ее результаты проявляются не только в результативности усвоения содержания учебного материала, но в банальной посещаемости занятий и активность на них – эта оценка объективно должна быть многомерной. В этой многомерности не должны теряться оценки разных составляющих учебной деятельности, которые необходимы студенту, прежде всего для объективизации самооценки и коррекции своей траектории. Эта оценка является рабочим инструментом, и поэтому она не должна быть, слишком громоздкой: она должна быть ясна и понятна, как для преподавателя, так и для студента.

Структура рейтинга и оценка. Рейтинговая система оценки успеваемости студентов включает в себя две подсистемы:

- 1) модульная структура учебного процесса по дисциплине;
- 2) рейтинговая система оценки успеваемости студента.

Модульная структура учебного процесса предполагает структурирование содержания каждой учебной дисциплины на дисциплинарные модули. Каждый дисциплинарный модуль включает конкретные темы дисциплины, по которым проводятся лекционные, семинарские (практические) занятия и осуществляется самостоятельная работа студента. Рекомендуется разбивать учебную дисциплину на 3 модуля – для семестровых курсов, на 6 модулей – для годовых курсов.

По каждому дисциплинарному модулю устанавливается перечень обязательных видов работы студента, включающий:

- посещение лекционных и семинарских занятий;



- ответы на теоретические вопросы на лекции или семинаре или доклады;
- решение практических задач и заданий (кейсов) на семинаре;
- выполнение лабораторных работ;
- выполнение контрольных работ;
- написание рефератов и курсовых работ;
- коллоквиумы (компьютерные игры) по отдельным темам;
- тестирование по теме (группе тем);
- другие виды работ, определяемые преподавателем.

Итак, для получения определенного рейтинга студент должен будет пройти определенные контрольные этапы, в частности:

- выполнить курсовую работу (письменную работу) определенного объема;
- пройти контрольные рубежи (протестироваться, написать аудиторную контрольную, терминологический диктант или что-то еще);
- сдать семестровый рубеж (зачет, экзамен).

Еще можно получить *текущий рейтинг*, по которому оценивают отношение к учебе на протяжении семестра – активность на занятиях, своевременность представления работ, отношение к учебе в целом, посещаемость.

Итоговый рейтинг по дисциплине определяется по следующей формуле:

$$R_{\phi} = \sum R_p + R_m + R_{\varepsilon};$$

где:

R_{ϕ} – рейтинг итоговый, полученный по окончании изучения дисциплины,

R_p – рейтинг фактический по рубежному контролю (другой работе, выполненной в течение семестра), их может быть несколько, поэтому в формуле показана сумма,

R_m – рейтинг текущий,

R_{ε} – рейтинг семестрового зачета или экзамена (по положению, в АСОУ отменены!).

Регистрация результатов. С первого занятия студенты должны быть проинформированы о правилах формирования рейтинга, которые должны оставаться неизменными в течении всего срока изучения дисциплины. Эта информация повысит мотивацию студентов к глубокому освоению предмета и позволит управлять образовательным процессом.

После того, как студент выполнил и сдал работу, или прошел рубежное тестирование, преподаватель эту работу оценивает и вносит оценку в рейтинг-лист (см. таблицу результатов).

Текущий рейтинг выставляется в конце семестра (как правило, перед зачетом или экзаменом) и добавляется к общей сумме баллов, набранной за выполнение работ и прохождение рубежей. Для этого в рейтинг-листе тоже есть специальная колонка.



После зачета/экзамена в рейтинг-лист вносятся баллы за него и получается некая сумма, которая и есть итоговый фактический рейтинг. Он выражен в баллах. Но, в зачетки и в приложение к диплому надо выставлять балл соответствующи принятой в России традиционной 4-х балльной шкале: 5 – 4 – 3 – 2. По дисциплинам, по которым установлен зачет, в ведомости (приложении к диплому) запись «зачтено» формируется при условии, что набранная сумма баллов превышает 60% от норматива. В зачетную книжку выставляется балл по традиционной 4-х балльной шкале (либо процент от нормативного рейтинга) или запись «зачтено» (в АСОУ проставляются обе оценки).

Пример использования рейтинга по дисциплине. Изменения, происходящие в ВУЗе, требуют использования в учебном процессе современных, активных методов проведения занятий и сочетания их с различными формами поощрения.

«В их основе лежат следующие принципы:

- воспитание и стимулирование у студентов уверенности в собственных силах и самостоятельности мышления;
- формирование и развитие способности к самообучению и саморазвитию;
- раскрытие творческого потенциала студентов и поощрение активности.

В свою очередь эти принципы базируются, во-первых, *на праве преподавателя самостоятельно определять содержание и методiku своего курса* и, во-вторых, *на праве студента выбирать свой путь достижения желаемого результата»* [2].

Научная работа сегодня становится неотъемлемой частью образовательного процесса, она ориентирует студента на усвоение не только готовых истин и пассивное участие на занятиях, но и на совместный с преподавателем и другими студентами поиск решения реальных жизненных проблем. Это в значительной степени определяет содержание и методы процесса обучения по дисциплине «Управление земельными ресурсами и недвижимостью» (см. рис.1.).

Используемая рейтинговая система предусматривает накопление баллов студентами путем поощрения активности их участия в различных формах учебных и самостоятельных занятий по усвоению дисциплины.

Поощрение активности студентов производится по следующим основным и дополнительным факторам (критериям и параметрам).

«Основные факторы (учитываемые в расчете)

1. *Посещаемость занятий:* 0,5 балла за каждый час x 72 часа = 36 баллов.
2. *Доклады на семинарах:* 1 доклад (5–7 минут) – 5 баллов x 14 семинаров = 70 баллов, но не более 2-х за один семинар.
3. *Вопросы к докладчику:* 1 балл x 14 (семинаров) = 14 баллов.
4. *Компьютерная игра,* при положительном состоянии бюджета и без кредитной задолженности: 10 тыс. жителей – 10 баллов; 20 тыс. жителей – 20; 30 тыс. жителей – 30; максимально за 1 игру – 30 баллов.



5. Кейсы: за разработку – 10 баллов x 6 (6 тем) = 60 баллов, за плагиат – 10 баллов вычитается,

6. За решение одного кейса группой (4–6 студентов) – 30 баллов, всего = 60 баллов.

Нормативный рейтинг: $36+70+14+30+60+60=270$ баллов.

Дополнительные факторы

(не учитываемые в расчете, но учитываемые в итоге)

7. Курсовая работа (из потока 60 пишут по этой дисциплине – 20): на 3 – 10, на 4 – 20, 5 – 30 баллов; защита курсовой работы на семинаре 3 – 5, 4 – 10, 5 – 15 баллов, максимально 45 баллов.

8. Логические схемы в виде презентаций к докладу, дополнительно: 0,5 балла за каждую, но не более 10 к докладу.

9. Выполнение заданий преподавателя по программе (разработка вопросов к тесту и др.).

Компьютерная игра, за 2-ю игру – 30 баллов.

Проходной рейтинг при следующей сумме:

$270 \times 0,9 = 240$ баллов – 5; 200 – 4; 160 – 3;

допуск к экзамену – 120 баллов.» [3, 30]

Сайт об управлении - Windows Internet Explorer
http://www.vasilievaa.narod.ru/

Территориальное управление государственное, региональное, муниципальное

Система начисления баллов

Основные факторы

1. Посещаемость занятий: 0,5 балла за каждый час x 72 часа = 36 баллов.
2. Доклады на семинарах: 1 доклад (5-7 минут) – 5 баллов x 14 семинаров = 70 баллов, но не более 2-х за один семинар.
3. Вопросы к докладчику: 1 балл x 14 = 14 баллов.
4. Компьютерная игра, при положительном состоянии бюджета и без кредитной задолженности: 10 тыс. жителей – 10 баллов; 20 тыс. жителей – 20; 30 тыс. жителей – 30; максимально за 1 игру - 30 баллов.
5. Кейсы: за разработку – 10 баллов x 6 = 60 баллов,
6. За решение одного группой (4-6 студентов) – 30 баллов, всего = 60 баллов.
Максимальное количество баллов: $36+70+14+30+60+60=270$.

Дополнительные факторы

7. Курсовая работа: на 3 – 10, на 4 – 20, 5 – 30 баллов; защита курсовой работы на семинаре 3 – 5, 4 – 10, 5 – 15 баллов, максимально 45 баллов.
Компьютерная игра, за 2-ю игру - 30 баллов.
8. Логические схемы в виде презентаций к докладу, дополнительно: 0,5 балла за каждую, но не более 10 штук.
9. Выполнение заданий преподавателя по программе.

Итоговая оценка при следующей сумме:

$270 \times 0,9 = 240$ баллов	– 5;
200	– 4;
160	– 3;

допуск к экзамену – 120 баллов.

Рис.1. Система начисления баллов по дисциплине «Управление земельными ресурсами и недвижимостью».



Полученная оценка является базовой, и студент может ее улучшить на экзамене, т.к. сам экзамен не отменяется. Если он согласен с ней, то эта оценка ставится в экзаменационную ведомость. Допущенные до экзамена, но не имеющие базовую оценку, начинают с 2, но по результату только экзамена могут получить 5, однако это маловероятно, т.к. для них никто не будет писать шпаргалки, а выучить все вопросы проблематично, ведь основная масса получает «автоматом». Результаты семестра для группы 711 приведены в таблице 1.

Приведенная таблица дает полное представление, кто и как работал в течение семестра и какие показал конечные результаты. Несоответствие баллов и оценки объясняется тем, что студент сдавал экзамен. Интересный момент заключается в том, что практически все отличники не остановились на 240 баллах, а продолжили набирать их дальше, хотя больше 5 уже поставить невозможно! Успеваемость в группе составила 4,5 балла, что не требует комментария.

В этой системе практически происходит только поощрение студентов за самостоятельную работу и ориентирование их на решение реальных ситуаций под руководством и контролем преподавателя. Наказание существует только за плагиат в письменных работах и разработанных кейсах.

При таком взаимодействии со студентами у преподавателя есть возможность активизировать их самостоятельность. Здесь главное в том, чтобы сформулировать задание, тест предельно индивидуально, так чтобы невозможно было списать или просто скопировать готовый ответ.

«Главная цель активных семинаров – научить студентов применять теоретические знания для решения конкретных практических задач.

Промежуточный контроль уровня усвоения знаний происходит путем тестирования по каждому разделу (теме), что является также хорошим стимулом усвоения новых знаний.

Данная система не реализуется сразу и полностью, а внедряется постепенно, по мере подготовки материалов преподавателем. Она помимо студентов, активно стимулирует и самого преподавателя к саморазвитию, постоянному обновлению своего арсенала знаний по своему предмету и методов его преподавания. *Ведь в конечном результате уровень знаний студента в значительной степени определяется уровнем подготовки самого преподавателя!*» [1, 6]

Заключение. Рейтинговая система оценки успеваемости строится на регулярной работе в течение всего семестра и на систематическом контроле преподавателем уровня учебных достижений. Это означает следующее – чтобы иметь хороший итоговый балл, все работы надо делать не только хорошо, но и вовремя. *Время – тоже один из критериев оценки!*



Табл.1. Список группы 711 рейтингами и итоговыми оценками
Группа У0711

ФИО	Курсовая		Активность на занятиях																			Итоговый Рейтинг	Экзамен		
	№ темы	Оценка	01-02.09	05-06.09	15.09	22.09	29.09	06.10	13.10	20.10	27.10	Рейтинг текущий	Аттестация	03.11	10.11	17.11	24.11	01.12	08.12	15.12	22.12			29.12	
1. Аксенова Оксана Андреевна	06	4	2	2	1	-	-	18	18,5	84	89	214,5	A			29,5		1	15		16,5		276,5	5	
2. Арефина Екатерина Валерьевна			1	1	-	14	8	8	14	16	35,5	97,5	A			28	58,5	32,5	26				242,5	5	
3. Афанасьева Ольга Михайловна			-	1	-	13	13	17	-	28	-	72	УА				89,5	25	54				240,5	5	
4. Барзенко Анна Викторовна			3	-	3	-	-	-	-	-	-	6	НА				167	65		8			246	5	
5. Бондарчук Денис Юрьевич			-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	НА			37	5	38,5	9	28,5	66,5		186,5	3	
6. Борщикова Медни Ханпашаевна			-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	НА				53,5		80	38,5			172	3	
7. Вайнус Даниил Алексеевич	31	4	-	1	1	14	9	8	7	48	29	119	A		20	28,5	2	15	15				219,5	4	
8. Войцицкая Яна Евгеньевна	20	5	1	3	2	-	-	-	-	43,5	86	9	144,5	A	40		22	32,5				9		278	5
9. Воронова Надежда Юрьевна	47	4	-	2	-	-	-	8,5	-	4,5	52	67	УА				58,5		85	10			240,5	5	
10. Галаева Александра Николаевна			2	-	1	14	-	48	-	91	-	166	A				53,5	10	25				254,5	5	
11. Глазнева Анастасия Евгеньевна			2	2	2	1	31,5	37,5	36,5	27	96	29	264,5	A		8,5								273	5
12. Деяева Анна Юрьевна			2	2,5	2	-	-	8	-	14,5	52	38	119	A		28,5	69	38,5						255	5
13. Дрючина Оксана Геннадьевна	21	4	-	2	1	22,5	-	-	-	38	-	63,5	УА			29,5			29	18		40	200	4	
14. Зацепин Денис Олегович		3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	НА											0	3



VI Международная научно-практическая конференция
«СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

15. Иванова Ольга Сергеевна			4 3	–	–	15	–	–	–	–	–	22	НА			9,5	68,5		37	58, 5	30	2 0	245,5	5
16. Исламова Анастасия Ринатовна	14	5	–	–	–	14	–	15,5	–	53	–	82,5	А	5				90	3	33	18		256,5	5
17. Капустина Ирина Валерьевна	8	5	2 1	–	–	55	54,5	6,5	27	40	29	215	А			10, 5		15	9	1	16, 5		297	5
18. Кислов Никита Евгеньевич			–	–	–	–	–	–	–	18	–	18	НА							38	38	3 5	129	3
19. Кобелькова Наталья Владимировна			–	–	–	–	–	–	–	–	–	0	НА										0	Н Д
20. Козлова Татьяна Алексеевна			1 2	2	1	1	15	18	28	138	39	244	А				2						246	5
21. Крещик Елена Андреевна			1		1	19	24,5	–	18	48	–	113, 5	А			99, 5		20				1 4	247	5
22. Круглов Михаил Сергеевич			–	–	–	–	–	–	–	18	–	18	НА			47	2	58, 5	9	38, 5	16, 5	1 0	199,5	4
23. Леденева Наталья Викторовна	13	4	1 2	2	1	–	–	–	–	–	–	6	НА				58	65		8	66, 5		223,5	4
24. Мاستюгина (Медведева) Татьяна Александровна			1	1	–	–	8	–	–	–	9	19	НА						37		46, 5	1 0 8	210,5	4
25. Меркулова Ксения Сергеевна			–	2	–	13	–	26	27	33	–	101	А			37	81,5		20	8			247,5	5
26. Николаева Мария Андреевна			–	1	–	–	8	–	–	–	9	18	НА							88	55, 5	4 0	201,5	4
27. Репков Юрий Витальевич	44	4	3 1	2 5	1	13	8	–	–	26	10	70	УА			39, 5		15	45	18	16, 5		228,5	4
28. Салаткина Татьяна Федоровна	23	4	2	2 2	1	14	18	–	–	–	–	39	НА			54, 5			29	73			215,5	4
29. Скрипачев Михаил Юрьевич	29	5		2	1	14	20,5	54	–	55,5	26	174	А						31, 5		18, 5		254	5
30. Тазина Анна Михайловна			2	2 2	1	76,5	69	38	28	43	–	261, 5	А										261,5	5
31. Телепова Любовь Александровна	43	4	–	2 2	1	–	28	–	2	25,5	14	74,5	УА			17	79,5	28, 5		8	16, 5		244	5
32. Юзлова Ольга Николаевна			1	–	1	–	–	18	22,5	38	59	139, 5	А			56	17,5	45					258	5

Предварительная аттестация: А – 80 баллов, УА \geq 40, НА < 40.

Итоговая: 240 баллов – 5; 200 – 4; 160 – 3; допуск к экзамену – 120 баллов.



С теоретической точки зрения, данная модернизация учебного процесса имеет положительный результат, как для студентов, так и для преподавателей. Семинарские занятия становятся более интересными, разнообразными, монолог преподавателя превращается в дискуссию группы. Основной упор делается на повышение активности студентов во время практических занятий, их участие в групповой работе, развитие ораторских навыков, способности четко и ясно излагать свое мнение, правильно и интересно преподнести изученный самостоятельно материал (в форме выступлений, докладов-презентаций).

Рейтинговая система контроля знаний не требует существенной перестройки учебного процесса, но ее использование вместо четырех балльной системы создает определенные проблемы, соответственно отношение студентов и преподавателей к данной системе не совсем однозначен. Преподаватели, использующие рейтинговую систему, вынуждены тратить время на разработку балльной системы, применительно к читаемым курсам, и особенно на учет баллов студентов (фактически это целая бухгалтерия), хотя с точки зрения должностных инструкций они не являются надсмотрщиками и учетчиками (это функции деканата). В Болонской системе эти функции выполняет специальный человек – тьютор, который следит за выставлением и подсчетом баллов.

Важно, что рейтинговая система, как существующая четырех балльная система, базируется на поощрении активных студентов. Рейтинговая оценка влияет на назначение и размер стипендии. В дальнейшем студент привыкает к балльным оценкам и к дифференциации студентов по рейтингу.

Литература и источники

1. Активные формы обучения для бакалавриата ГМУ: метод. пособие / авт.–сост. А. А. Васильев, В. А. Волков. – АСОУ, 2012. – 36 с.
2. Васильев А.А. Опыт применения активных методов обучения // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vasilieva.narod.ru/mu/ucheb/ucheb.htm
3. Васильев А.А. Управление земельными ресурсами и недвижимостью: Учебно-методический комплекс. – Академия социального управления, 2010г. – 73 с.
4. Верещагин Ю.Ф. Рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза: Учебное пособие./ Ю.Ф. Верещагин, В.П. Ерунов – Оренбург: ОГУ, 2003. – 105 с.
5. Новиков А.М. Методология образования. Издание второе. / А.М. Новиков – М.: «Эгвес», 2006. – 488 с.

УДК 37.012.1

ГИЛЬМУТДИНОВА Нина Амировна

ОБРАЗОВАНИЕ КАК УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Образовательный процесс в современном информационно-коммуникационном контексте эксплицирован как организационная



деятельность по созданию комфортной среды для самообразования и самопонимания. Выявлены противоречия, возможности и ограничения в этой сфере социальной жизни.

Ключевые слова: образование, информация, коммуникация, интернет, свобода, самоопределение, образовательное пространство.

Educational process in a modern information and communication context is presented as organizational activities for creation of the comfortable environment for self-education and self-understanding. Contradictions, opportunities and restrictions in this sphere of social life are revealed.

Keywords: education, information, communication, Internet, freedom, self-determination, educational space.

Целью статьи является выявление и исследование социокультурных аспектов тех качественно-инновационных изменений в содержании, организации и управлении образованием, которые связаны с развитием информационно-коммуникационной среды, что, в свою очередь, приводит к новому пониманию сути современного образования.

Хотелось бы отметить, что многие авторы достаточно односторонне подходят к рассмотрению сложившейся ситуации, либо акцентируя свое внимание на процессах индивидуализации (и связанными с ними рисках, конфликтах, свободным выборе и ответственности), либо на процессах тотальной социализации и массовизации, апеллируя к практике манипулирования, технологизации и аномии всех сфер человеческого бытия. Думаю, именно это противоречие, эксплицированное диалектически, когда ни одна из противостоящих сторон (при этом взаимодополняющих и взаимообуславливающих) не может быть отброшена, дает ключ к пониманию проблем управления образовательными процессами, будь то средняя или высшая школа.

Очевидно, что движущим фактором современной эпохи является глобальное внедрение инфокоммуникационных технологий, лавинообразное увеличение объемов работы с информацией («информационный взрыв»).

Практически у каждого школьника/студента имеются личные гаджеты, обеспечивающие выход в Интернет-пространство. Интернет в наше время стал виртуально-транснациональным социумом с собственными гражданами, культурными кодами и технологическим сервисом. Впечатляют темпы развития мобильных телекоммуникаций, кардинально меняющих возможности и качество сотовой связи. Вследствие изобилия устройств, обеспечивающих прием и передачу информации – мультимедийной, текстовой, графической, – увеличивается давление на человека информационных потоков (при ориентации электронных средств связи, прежде всего, на избирательное и индивидуальное пользование информацией). Тем самым индивидуальный выбор потребления информации направляется и осуществляется в контекстах интересубъективности и социетальности.



Так же дело обстоит и с кажущейся автономностью и суверенностью индивидуального выбора коммуникаций в социальной сети. Технологии Web–2.0 предоставляют широкие интерактивные возможности чатов, блогов и форумов (социальных сетей). Сегодня каждый Интернет-пользователь является ее создателем, а не просто потребителем. Более того, сама сеть заинтересована в активном отклике, ей необходима обратная связь с потребителями информации для улучшения собственных возможностей и выгодного продвижения в целевые аудитории. Сервис предложений огромной Сети сетей дает рекомендации в самых различных сферах – что читать? куда пойти? что купить? как найти друзей по интересам? где отдохнуть? Социальные сети становятся коммуникативным партнером, не только обеспечивая индивидуальный выбор, но и задавая его. Гарантируя анонимность выбора траекторий освоения Интернет-пространства («ники»), предоставляя возможность преодоления социальных, возрастных, профессиональных, государственных границ, эта виртуальная среда «затягивает» индивида в свои сети, уводя его от реальной социальной коммуникации, ухудшая состояние здоровья, внушая социофобии и зачастую способствуя формированию интернет-зависимости.

Безусловно, новый мир информационно-коммуникационных технологий во многом облегчает индивидуальный выбор модели поведения. Свобода и полистилистика множества субкультур интернета, демонстрируя различные матрицы поведения, погружая в разнообразные системы связей и отношений, норм и традиций, языков и культурных жестов, игр и развлечений способствуют самоутверждению и самовыражению молодого человека. Часто школьник/студент пребывает в самообмане и самообольщении относительно суверенности и креативности существования в осваиваемых транскультурных дискурсах. Наиболее ценными он признает модели поведения, в которых способен проявить свою личность, не всегда социально зрелую; индивидуально-эгоистическое начало, как правило, ставится выше социально-нормированного, культурно-традиционного. Этот разрыв приводит к размыванию и релятивизации поведенческих регламентаций и ценностных нормативов [1, с. 233].

Активное воздействие на выбор модели поведения оказывает «блогосфера», причем доверительность подобного рода коммуникации открывает широкое поле манипуляций поведением молодых людей, что чревато даже экстремистскими последствиями. К сожалению, степень доверия мнениям и аргументации старших, учителей, книжных источников, официальных СМИ значительно ниже референтной группы блогеров.

Упомяну также общеизвестную, но от этого не теряющую значения сентенцию: широта и доступность информации совсем не означают автоматического обладания ею, понимания ее смысла. Тем более, что информационные ресурсы постоянно обновляются, отсутствует их качественная экспертная оценка, высока вероятность появления противоречивых и недостоверных фактов.



Итак, Интернет и развивающиеся в нем инфокоммуникационные социальные технологии – это вызов традиционным представлениям о социальной жизни и человеке, воспитании и образовании. Новые вызовы требуют новых подходов, новых решений. Где их искать? Что должен учитывать преподаватель, организуя и управляя образовательным процессом в классе / аудитории / школе / университете?

Главная задача – не передать набор знаний и навыков в той или иной предметной области, не быть просто транслятором информации. Формирующаяся в образовательном учреждении личность, овладевая, с нашей помощью, социально-культурными компетенциями осмысления информации, включения ее в свои деятельностные и ценностные траектории, свободно и творчески осваивает человечески значимый опыт созидания собственного мира смыслов, выстраивая все новые и новые смысловые дискурсы и контексты.

Только личность способна к пониманию и смыслопорождению, когда ее индивидуальным усилием и духовным капиталом переструктурируется мир, целеупорядочивается жизнь, заново организуется известное и уникально представляется открываемое. То есть главным в глобально информационно-технологизованном мире становится не автор информации, не сама информация и не техника или технология ее передачи и хранения. Современное образование призвано *образовывать* ту питательную среду, в которой *образуются* люди, могущие и любящие *образовывать* окружающий мир. Мир, исполненный свободных личностных смыслов, целей, ценностей. Мир, вмещающий и порождающий все новые и новые информационно-коммуникационные пространства.

Эта расширяющаяся и усложняющаяся жизнь информационного общества обуславливает необходимость индивидуального выбора каждого, а, значит, и возрастание ответственности личности за принятые решения, за реализацию одних возможностей и отказ от других. В результате постоянно изменяются обстоятельства и потенциал индивидуального бытия, так *образуется* личность [см. подробнее 2].

Подведем итоги. Сам образовательный процесс, вовлекая в свою открытую социально-культурную среду школьника/студента, открывая перед ним захватывающие пути свободного самоопределения/самообразования, представляет собой организацию жизни человека. Особенности современных социокультурных трансформаций образования состоят в его становлении и развитии как открытого социально-образовательного информационного пространства, организуемого и самоорганизующегося для самообразования и самореализации личности, для познания человеком самого себя, для выработки учащимися (и их педагогами) собственных стратегий вхождения в информационно-коммуникационное общество, собственного стиля жизни в условиях постмодерна.

Литература и источники

1. Гильмутдинова Н.А. Глобальное пространство информационных и коммуникационных технологий / Н.А. Гильмутдинова // Всероссийская



научно-практическая конференция «Электронное обучение в непрерывном образовании 2014» (с элементами научной школы для молодежи), 18-20 марта 2014 г., Россия, Ульяновск: сборник научных трудов. В 2 т. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – Т. 1. – 356 с. – С. 229-233.

2. Гильмутдинова Н.А. Задачи медиаобразования в обществе знания и информации / Н.А. Гильмутдинова // Электронное обучение в непрерывном образовании 2015. II Международная научно-практическая конференция (Россия, Ульяновск, 16–18 марта 2015 г.): сборник научных трудов. В 2 т. – Ульяновск: УлГТУ, 2015. – Т. 2. – 273 с. – С. 193-198.

УДК 316.454.52: 008

УСОВА Оксана Олеговна
СВЕТЛИЧНАЯ Влада Юрьевна

ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ И ТРАНСФОРМАЦИЙ С ПОМОЩЬЮ ТРЕНИНГА

В статье рассматривается тренинг как метод формирования и совершенствования культуры профессионального общения студентов-менеджеров в условиях современных вызовов и трансформаций. Определяются его цели и задачи, перечисляются виды, называются основные направления планирования тренинговых программ, техники и упражнения, направления. Очерчивается круг определенных функциональных навыков, этапов проведения, специфических принципов тренинговой работы.

Ключевые слова: активные методы обучения, методология тренинга, профессиональные навыки делового общения, технологии профессионального образования, тренинг, тренинг как метод создания ситуаций, тренинг как тренировка, тренинг как форма активного обучения.

The article deals with training as a method of forming and improving culture of professional communication of students-managers in the conditions of modern challenges and transformations. Its goals and objectives are identified, its types are listed, the main directions of training programs planning, techniques and exercises, directions are called. A range of specific functional skills, stages of carrying out, specific principles of training is outlined.

Keywords: active teaching methods, methodology of training, professional business communication skills, technologies of professional education, training, training as a method of creating situations, training as coaching, training as a form of active learning.

Переход на инновационный, высокотехнологичный путь стратегического развития современного общества в условиях вызовов XXI века требует, прежде всего, создания инновационной экономики. Катализатором ее создания становится национальная инновационная система, продуцирующая все стадии



прохождения инновационного продукта: от зарождения идеи до выхода инновационного продукта на рынок.

Преобладающим источником роста общественного богатства, в том числе и инновационного продукта, наряду с землей, трудом и капиталом, становятся созидательные знания, которыми должны обладать субъекты инновационного, высокотехнологичного развития экономики, т. е. кадры. В современном терминологическом понимании решение кадровой проблемы предусматривает развитие человеческого потенциала – интеллектуальных, нравственных и волевых усилий нации, в том числе и инновационно-ориентированных, направленных на развитие жизнеобеспеченности нашей республики.

Подготовка кадров (социальная и профессиональная), связанных с развитием инновационно-ориентированного человеческого потенциала, – это задача образовательной политики республики, в особенности в сфере вузовского образования. Вузы, в соответствии с нормативно-правовыми документами, включены в процесс подготовки таких кадров для инновационного, высокотехнологичного, стратегического развития ДНР.

Миссия вузов находит (должна находить) свое воплощение в реализации следующих функций:

- образовательная (подготовка инновационно мыслящих и действующих кадров);
- исследовательская (проведение фундаментальных и прикладных исследований);
- участие в инновационном развитии страны (в том числе и путем коммерциализации инновационных проектов).

В результате реализации указанных миссий (функциональных предназначений) возникает принципиально новая система создания общественного богатства, в основе которого – образование, исследования и инновации. Методологической основой взаимодействия университетов и бизнес-сообществ является концепция «тройной спирали», основанная на перспективной роли университета как лидера отношений с бизнесом и государством.

Одной из традиционно значимых и, соответственно, первой из названных миссий университетов и вузовского образования в целом, является образовательная миссия – подготовка кадров для стратегического развития ДНР в соответствии с вызовами XXI века.

Считаем важным подчеркнуть, что развитие человечества сопровождалось и сопровождается развитием образования. Все глобальные проблемы (экономические, политические, культурологические и др.), с которыми сталкивается человечество в эволюционном и революционном развитии, трансформируются в образовательных сферах деятельности. Образование, в свою очередь, оказывает влияние на решение проблем развивающейся цивилизации.

Главными качествами современных кадров являются не только открытость к новым идеям и поощрение коллег к принятию новых путей и



подходов в работе, не только стратегический взгляд на среду бизнеса, но и понимание роли каждого из игроков общества и их взаимоотношений, навыки грамотного построения отношений с внешними и внутренними стейкхолдерами, умение вести диалог и сбалансировать конкурентные требования.

Как видим, для высокотехнологичного пути стратегического развития современного общества в условиях вызовов и трансформаций XXI века необходимо обладать определенными унифицированными знаниями и навыками. Но это не означает, что навыки и знания этой концепции являются абсолютно новейшими, в выборе направлений обучения необходимо ориентироваться не только на организационное развитие, но и на развитие индивидуальных профессиональных качеств, что является составляющей человеческого капитала.

Проблема использования в дидактическом процессе методов активизации учебно-познавательной деятельности студентов особенно актуальна на современном этапе становления системы образования и обогащения ее новым содержанием. Из педагогической практики известно, что эффективность обучения студентов существенно снижается, когда применяются пассивные методы дидактического воздействия, отсутствует диалог между педагогом и учеником. С целью формирования личности студента в учебном процессе современная дидактика рекомендует обогащать традиционные методы обучения такими приемами и способами, которые способствовали бы формированию у субъектов учения мотивации учения, будущей профессиональной деятельности и содержательных жизненных установок, высокого уровня активности и эмоциональной ангажированности в учебно-познавательной деятельности, созданию условий для активного самостоятельного приобретения учащимися общенаучных и профессиональных знаний, навыков и умений.

Использование методов активизации способствует внедрению в дидактический процесс технологии личностного ориентированного обучения и обеспечивает личностную направленность каждого учебного мероприятия.

На развитие личностных и деловых профессиональных качеств персонала на этапе обучения в вузе направлена программа и задачи дисциплин «Русский язык и культура речи», «Культура речи и деловое общение», которые играют значительную роль в формировании указанных умений будущих менеджеров.

Актуальность статьи обусловлена наблюдением преподавателей над тем, что студенты мало используют знания в новых для них ситуациях, которые отличаются от тех, в которых эти знания были получены. Особенно остро эта проблема встает на этапе адаптации выпускников учебных заведений к реальному производству. Поэтому даже в рамках традиционного учебно-воспитательного процесса необходимо помочь студенту в актуализации им позиции исследователя, творца, специально смоделировав новые для него (неизвестные ему ранее) области применения знаний, новые способы их усвоения.



Целью нашего исследования является рассмотрение тренинга как одного из активных педагогических методов для формирования и совершенствования культуры делового профессионального общения студентов-менеджеров и реализации интенсивного способа выработки и усвоения знаний, умений, установок, необходимых для выполнения ключевого вида профессиональной деятельности, что дает возможность будущему управленцу овладеть культурой профессионального общения и способствует повышению развития человеческого капитала.

Пути повышения уровня подготовки будущих специалистов различных отраслей к профессиональному общению охарактеризованы в научных исследованиях В. Бондаренко, Ю. Жукова, Н. Крыловой, А. Тарнопольского и С. Кожушко, Н. Тоцкой и в диссертационных работах К. Богатырева, Л. Гапоненко, С. Коломиец, А. Кулиш, Н. Логутиной, Л. Морской, Л. Савенковой.

Вопросам содержания и технологий профессионального образования посвящены труды С.И. Архангельского, В.А. Вербицкого, В.И. Горовой, В.В. Карпова, Н.В. Кузьминой, И.Б. Моргунова, Ю.Л. Полевого, В.М. Соколова, А.И. Субетто, С.А. Тихомирова, Л.Н. Харченко, В.А. Шаповалова и др.

Как одно из важных средств наиболее полного освоения и развития профессиональных навыков делового общения в научно-педагогической литературе рассматривается применение современных образовательных технологий, основанных на применении активных методов обучения. Спектр таких методов достаточно разнообразен. Сегодня наука достигла заметных результатов в разработке активных групповых методов, которые условно объединяют в три основных блока: а) дискуссионные методы (групповая дискуссия, анализ реальных ситуаций из практики, анализ ситуаций морального выбора); б) игровые методы (дидактические игры, деловые игры, ролевые игры и тому подобное); в) сенситивный тренинг (тренировка межличностной чувствительности и восприятия себя как психофизического единства) [1, с. 57].

Есть и другие подходы к классификации активных групповых методов. Например, С.В. Петрушин разделяет их на «тренинг группы», «группы встреч», «психодраму», «гештальт-терапию» [1, с. 32].

«Тренинг-группы» как группы тренинга человеческих отношений, впервые были организованы в 1946 г., у их истоков стоял К. Левин. Обучающий цикл таких групп состоит из трех основных этапов: 1) представление самого себя; 2) обратная связь; 3) экспериментирование. Ключевым аспектом поведения обучающихся в такой группе является открытость.

«Группы встреч» в отличие от Т-групп более ориентированы на рост отдельной личности. Основное направление их работы заключается в формировании навыков интенсивного, результативного общения. Одним из первых организаторов таких групп был К. Роджерс.



«Гештальт-группы» разрабатывались на основе психоанализа, экзистенциальной философии (философии существования) и гештальтпсихологии. Работа таких групп отличается большей активностью ведущего, который творчески выбирает различные гештальт-эксперименты, искусно чередуя групповые упражнения с работой с «добровольцами» по принципу «горячее место». Осознание происходящего в группе происходит посредством направления внимания участников группы на то, что они делают и что при этом испытывают. Большое внимание здесь уделяется невербальным средствам общения. Одним из активных разработчиков «гештальт-групп» считается Ф. Перлз.

«Психодрама» – вид групповой психотерапии, в котором участники попеременно выступают в качестве актеров и зрителей, причем их роли направлены на моделирование жизненных ситуаций, имеющих личностный смысл для членов группы, с целью устранения неадекватных эмоциональных реакций, обработки социальной перцепции.

Достижение высоких уровней сформированности знаний и профессиональных умений у студентов в значительной степени обуславливается использованием такого современного метода обучения, как тренинг, который дополняет традиционные формы организации учебно-воспитательного процесса в вузе (лекции, семинары, лабораторные работы, тематические собрания и др.). Методология тренинга описана в работах таких ученых, как В.Ю. Большаков, И.В. Бачков, Ю.М. Жуков, А.В. Євтихов, В.И. Натаров Б.Д. Парыгин, Л.А. Петровская, Е.В. Руденский.

Коммуникативный тренинг представляет «активную групповую форму обучения, основанную на совместном приобретении коммуникативного опыта. Коммуникативный тренинг имеет дидактическую составляющую, отраженную в активности ведущего (ведущих) и экспериментальную (интерактивную), образуемую суммарной активностью всех участников» [2, с. 15].

В процессе обучения тренинг рассматривается как форма организации совместного учебного взаимодействия преподавателя и студентов (будущих менеджеров) в виде учебно-тренировочных групп.

Тренинг, как способ интенсивной выработки и усвоения знаний, умений, установок, необходимых для выполнения определенного вида деятельности, может выступать в качестве педагогического средства профессиональной подготовки специалистов, так как обладает содержательными (функции деятельности, их содержания и условия как объекты интенсивного воздействия) и организационными (активность участников, игровой характер, обучающая направленность, обратная связь, групповой характер занятий как общеметодические условия воздействия) свойствами [3, с. 20].

Использование тренинга в процессе формирования культуры профессионального общения менеджера обусловлено:

– общеметодическими свойствами тренинга как интенсивного социально-психологического средства воздействия на психические сферы участника тренинга;



– тем, что тренинг является процессом овладения профессиональными умениями посредством практики и инструктажа;

– функциональным и процедурным подходами к отбору содержания учебного материала как показателем профессиональной специфики тренинга, соответствующего требованиям, содержанию и условиям профессиональной деятельности менеджера [3, с. 25].

По мнению психологов В.П. Захарова и Н.Ю. Хрящевой, тренинг призван выполнять следующие задачи [4, с. 4]:

1. Получение знаний в области психологии личности, группы, общения.
2. Формирование умений и навыков эффективного общения.
3. Коррекцию, формирование и развитие установок, определяющих успешное взаимодействие с людьми.
4. Развитие способности адекватного восприятия себя, других людей и их взаимоотношений.
5. Коррекцию и развитие системы отношений личности.

Эти задачи нельзя изолировать и отделить друг от друга, поскольку они взаимосвязаны. Однако при проведении тренинга в центре внимания находится одна или несколько из названных задач, другие при этом остаются на периферии.

Первое, второе и третье задание соотносят с тренингом делового или профессионального общения. В рамках этого вида тренинга разрабатываются и реализуются различные тренинговые программы: тренинг партнерского общения, тренинг ведения переговоров и так далее. Эти тренинговые программы используются при повышении квалификации менеджеров и других специалистов, в деятельности которых общение является профессионально значимым. Нередко такие тренинги еще называют образовательными.

Четвертая из выделенных выше задач реализуется в перцептивно-ориентированном тренинге или тренинге сенситивности. Основной целью таких тренингов является обострение чувствительности к групповому процессу, поведению других людей, то есть развитие способности к восприятию более полного ряда коммуникативных стимулов (интонация голоса, мимика лица, поза тела и др.). Эта цель определяет следующие задачи тренинга сенситивности:

- 1) развитие психологической наблюдательности как способности фиксировать и запоминать всю совокупность сигналов, получаемых от другого человека или группы;
- 2) осознание и преодоление различных интерпретационных ограничений, накладываемых теоретическими знаниями или стереотипизованными фрагментами сознания;
- 3) формирование и развитие способности прогнозировать поведение других людей и предвидеть результаты собственного воздействия;
- 4) развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты.



Четвертая из названных выше общих задач тренинга реализуется в группах развития личности, или в группах личностного роста [5, с. 5].

Как видим, на занятиях по дисциплинам «Русский язык и культура речи», «Культура речи и деловое общение» целесообразно использовать не только тренинги, направленные на совершенствование общения менеджеров, но и тренинги сенсетивности и личностного роста.

В обучении студентов-менеджеров тренинг может использоваться в различных вариантах:

1. Тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения.

2. Тренинг как форма активного обучения, целью которой является прежде всего передача знаний, а также развитие некоторых умений и навыков.

3. Тренинг как метод создания ситуаций для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Отталкиваясь от определения таких общих задач тренинга различных видов, можем определить основные направления планирования тренинговых программ в процессе формирования культуры профессионального общения будущих управленцев, а именно:

- формирование у будущих менеджеров потребности в совершенствовании культуры профессионального общения;
- освоение ими умений психотехники;
- овладение будущими менеджерами техникой речи;
- овладение ими культурой деловой речи;
- освоение диалога как организационного принципа коммуникативной деятельности в управлении;
- овладение психологической техникой убеждающего воздействия в профессиональном общении менеджера;
- развитие у студентов умений восприятия и понимания других людей;
- формирование положительного самовосприятия будущего менеджера;
- овладение ими аттракцией в управленческом общении;
- формирование у будущих менеджеров умений использовать невербальные средства общения;
- овладение ими методикой активного слушания в деловом общении;
- овладение студентами этикой делового общения.

Согласно с поставленными задачами, студенты знакомятся с наиболее действенными и наиболее популярными техниками ведения деловых переговоров, влияния на аудиторию и прочее. Среди таких техник и упражнений важными являются следующие:

- с целью формирования у будущих менеджеров умений управлять своим психическим состоянием и создавать рабочее самочувствие, в первую очередь, им можно предложить выполнение упражнений на релаксации;
- упражнения на формирование умений управлять своим физическим состоянием. Напомним, что умение анализировать свое физическое состояние и



управлять им – один из важных факторов в деятельности менеджера. Как известно, в состоянии физического напряжения часто допускаются много ошибок (невнятность профессиональной речи; нарушения темпа и логики изложения материала; скованность движений, жестов, невыразительность мимики), что никак не сочетается с культурой профессионального общения менеджера;

- упражнения на формирование уверенности в себе;
- упражнения на формирование у будущих менеджеров умений вызвать в себе рабочее самочувствие;
- с целью формирования у студентов техники речи во время тренинговых занятий использовались упражнения, предусматривающие овладение фонационным дыханием, голосом, дикцией;
- упражнения по овладению будущими менеджерами культурой деловой речи, что имеет такие компоненты, как языковая правильность, языковое мастерство и языковое сознание.

В процессе тренинговых занятий будущие менеджеры должны овладеть определенными функциональными навыками, а именно:

- организаторские (организовывать процесс общения, опираясь на знание ситуации, мотива и цели общения, правильное понимание партнера, установление контакта, вызывать и поддерживать интерес к процессу общения);
- информативные (излагать материал по теме общения в монологической или диалогической форме, согласовывая информативную насыщенность сообщения с доступным для адресата лексическим материалом, синтаксическими конструкциями, интонационным оформлением);
- перцептивные (умение словом и делом влиять на партнеров, убеждать их, склонять к своей точке зрения);
- контрольно-стимулирующие (оценивания деятельности коммуникантов на каждом этапе общения в такой форме, что способствует стремлению к дальнейшему общению, а также самооценка, анализ собственной речевой деятельности).

Эти умения взаимодействуют в акте делового общения, обеспечивая способность специалиста к общению.

Рассматривая тренинг как один из активных педагогических методов, целью которого является формирование и совершенствование культуры делового профессионального общения студентов-менеджеров, стоит остановиться на таких требованиях к созданию тренинга, как:

- диагностическое целеполагание,
- прогнозируемая результативность,
- способность спроектировать,
- содержательная и структурная целостность,
- относительная универсальность,
- способность откорректировать и завершенность.



Учитывая такие требования, разработка и планирование тренинга как педагогического метода формирования коммуникативной культуры студентов должна вестись в следующих направлениях:

- 1) определение диагностических целей обучения;
- 2) отбор и структурирование учебного материала;
- 3) обоснование организационно-инструментальной стороны обучения, (выбор оптимальных методов, форм и средств обучения, построение оптимального взаимодействия студентов и преподавателя);
- 4) определение процедуры контроля и уровня качества усвоения программы обучения.

Кроме перечисленных особенностей, технология должна подчиняться свойству дискретности, т. е. этапности. Формирование коммуникативной компетентности студентов на тренинговых занятиях в рамках дисциплин «Русский язык и культура речи», «Культура речи и деловое общение» происходит в несколько этапов:

1. Усвоение знаний;
2. На базе усвоенных знаний формируются умения правильно оценивать коммуникативные (или когнитивные, в зависимости от разновидности и задач тренинга) умения других участников тренинга;
3. Выработка коммуникативных (или когнитивных) умений, которые проявляются в изменении собственного делового вещания (или поведения).
4. Методика же проведения учебного тренинга коммуникативной компетентности предполагает реализацию следующих структурных элементов:
 - 1) блок обеспечения работоспособности группы;
 - 2) блок формирования мотивации участников;
 - 3) информационный блок;
 - 4) учебный;
 - 5) личностный;
 - 6) завершающий [4, с. 12].

Эффективность тренинга зависит от многих факторов. Качественное отличие тренинговых занятий от занятий с использованием традиционных методов обучения (лекции, семинары и др.) обеспечивает последовательная реализация специфических принципов тренинговой работы, таких как:

- принцип активности;
- принцип исследовательской творческой позиции;
- принцип объективации (осознания) поведения;
- принцип партнерского (субъект-субъектного) общения.

Также эффективность тренинга будет зависеть от подготовки ведущего (тренера), в нашем случае преподавателя дисциплины. Преподаватель должен пройти курс обучения этому виду тренинга, по возможности, должен разработать свою собственную, индивидуальную структуру тренинга, а не использовать уже подготовленные шаблоны. Эффективность тренинга во многом зависит и от того, насколько большим арсеналом средств он обладает



для достижения той или иной цели. Поэтому преподавателю-тренеру необходимо осваивать новые техники и методики.

Итак, современная дидактика требует от субъектов учения не только понять, запомнить и воспроизвести полученные знания, но и, самое главное, – уметь ими оперировать эффективно применять в профессиональной деятельности и творчески развивать. Достижению этой цели способствуют методы активизации учебно-познавательной деятельности, направленные на развитие у студентов самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать профессиональные задачи. Использование этих методов обеспечивает тесную связь теории с практикой, развитие нестандартного стиля мышления, рефлексивной сферы мышления (самосознания и саморегуляции умственной деятельности), создание атмосферы сотрудничества, развитие навыков общения.

Таким образом, мы выяснили, что для формирования культуры профессионального общения менеджеров наиболее целесообразным является использование специально подготовленных тренинговых программ. Ведь приобретение, усвоение и обогащение коммуникативного и речевого опыта происходит на основе непосредственного участия в актах коммуникативного и речевого взаимодействия между людьми в ситуациях ролевого и межличностного общения. Благодаря использованию тренинга как активного метода обучения реализуется интенсивный способ выработки и усвоения знаний, умений, установок, необходимых для выполнения ключевого вида профессиональной деятельности, что дает возможность студенту управленческого учреждения высшего образования овладеть культурой делового профессионального общения и способствует повышению развития человеческого капитала в условиях современных вызовов и трансформаций.

Литература и источники

1. Петрушин С.В. Игротека для взрослых (200 упражнений СПТ): Методические рекомендации / С.В. Петрушин – Москва – Казань: НМД, 1989. – 70 с.
2. Жуков Ю.М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: Дис.... д-ра психол. наук: 19.00.05: Москва, 2003. – 356 с.
3. Черняева Т.Н. Тренинг как средство формирования конфликтологической культуры менеджера в вузе: Дис.... канд. пед. наук: 13.00.08: Калининград, 2004. – 150 с.
4. Захаров В.П. Социально-психологический тренинг: учебное пособие / В.П. Захаров, Н.Ю. Хрящева. – Л.: ЛГУ, 1989. – 56 с.
5. Захарова Г.И. Теория и методика психологического тренинга Текст.: учебное пособие / Г.И. Захарова. Челябинск: изд-во ЮУрГУ, 2008. – 44 с.
6. Емельянов Ю.Н. Деловые игры как средство социально-психологического обучения мастеров промышленного обучения// Психология производству и воспитанию. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. – С.55-61.
7. Василик С.К. Реалізація трудових практик корпоративної соціальної відповідальності: (Teoretyczne i praktyczne innowacje naukowe /



Теоретические и практические научные инновации. Krakow / Краков
29.01.2013 – 31.01.2013) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://xn—e1aajfpcds8ay4h.com.ua/files/image/konf_13/doklad_13_7_05.pdf.

УДК 378.1

АБРАМОВ Валерьян Николаевич
ИЛЬЧИШИН Олег Васильевич

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ ДОНЕЦКОЙ РЕСПУБЛИКИ

В статье рассматриваются актуальные проблемы подготовки и переподготовки педагогических кадров учебных заведений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики, обусловленные широкомасштабными структурными изменениями, происходящими в социально-экономической сфере молодого государства. Указаны специфика и коренные различия между последипломным профессиональным образованием и курсами повышения квалификации по дефицитным или маловостребованным специальностям. Определены неотложные задачи, решения которых направлены на повышение профессионально-педагогической компетентности преподавателей профессионального образования.

Ключевые слова: профессиональное образование, профессиональная переподготовка, компетенция, профессиональная компетентность, последипломное образование, многопрофильные колледжи, образовательная программа.

The article deals with topical issues of training and retraining of teachers of educational institutions of secondary professional education of the Donetsk People's Republic, due to the large-scale structural changes in the socio-economic sphere of the young state. Shown specificity and fundamental differences between the postgraduate vocational training and refresher courses for scarce or malovostrebovannym specialties. Identified urgent tasks whose solutions are aimed at improving the professional-pedagogical competence of teachers of vocational education

Keywords: professional education, professional training, competence, professional competence, postgraduate education, multi-disciplinary colleges, educational program.

Масштабные структурные изменения, которые происходят сегодня в социально-экономической сфере нашего общества, связанные с возрождением и модернизацией производства, актуализировали проблему профессиональной переподготовки педагогических кадров учреждений профессионального образования, а также разработки специальных образовательных программ для их обучения. Решение этой проблемы позволит преодолеть противоречие



между потребностью в социально-мобильных педагогических кадрах профессионального образования и отсутствием разработанной и реализованной в практике последипломного образования целостной системы форм и технологий удовлетворения данной общественно значимой потребности [1-3].

Потребность страны в высокотехнологичном производстве предъявляет принципиально новые требования к качеству профессиональной подготовки специалистов. Так, в Российской Федерации задачи, стоящие перед системой образования, в том числе профессионального, четко сформулированы в Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы». В соответствии с её положениями стали активно реализовываться структурно-содержательные изменения в учреждениях профессионального образования, появились образовательные учреждения, нового типа, такие как: многопрофильные, многоуровневые колледжи, отвечающие потребностям территориально-отраслевого назначения.

Наряду со структурными экономическими изменениями, важнейшим фактором развития современного общества становится и его глобальная информатизация, которая обусловила необходимость достижения более высокого уровня эффективности системы передачи знаний, интенсивного использования новых информационных и телекоммуникационных технологий для повышения качества реализации образовательных программ. Как следствие, происходит изменение роли преподавателя в профессиональной школе. В настоящее время помимо высокого уровня профессиональной компетентности он должен быть готовым к деятельности в новых организационно-педагогических условиях. Процессы модернизации требуют изменения функций преподавателя профессионального образования за счет расширения доли исследовательской, технологической, консультативной, воспитательной составляющих в его деятельности.

Следует согласиться с утверждением авторов исследующих проблемы профессионального и личностного развития педагогов начального и среднего профессионального образования: «Любые преобразования, реформы и инновации, коль скоро они претендуют на успешную реализацию и реальную поддержку в сфере образования, должны начинаться с системы опережающего эти реформы и инновации педагогического образования, с подготовки будущих педагогов, а в особо экстремальных и неотложных случаях – с переподготовки педагогов, уже действующих» [5]. Речь сегодня идёт и о той категории преподавателей разнопрофильной подготовки, которые имеют базовое педагогическое образование, и о педагогах, привлеченных к преподавательской деятельности из других сфер жизнедеятельности общества. Эта категория педагогических кадров нуждается в системном педагогическом образовании в рамках последипломного образования. Последипломное профессиональное образование в настоящее время превращается в динамично развивающийся сектор, как мировой, так и республиканской системы образования. Одной из причин активного развития этого вида называют рост социальной динамики,



который все чаще приводит к необходимости смены профессии и области деятельности, определяемой полученным базовым высшим образованием.

В содержании последипломного педагогического образования преподавателей среднего профессионального образования, вне зависимости от их профильной подготовки, должно быть отражено освоение знаний, умений и навыков, которые обеспечат формирование всех видов профессиональной компетентности. В последние годы устоялась перспективная точка зрения на разграничение понятий «компетенция» и «компетентность» по основанию: заданное – освоенное, потенциальное – актуальное, когнитивное – личностное. Так, если компетенция задает круг предназначений, обязанностей, ролей, комплекс задач, которые должны решаться, то компетентность – это владение, обладание соответствующей компетенцией, включающее личностное отношение к ней и предмету деятельности. Следовательно, компетенция- это заданное содержание компетентности, которое необходимо освоить, чтобы быть компетентным. В настоящее время разработан профессиональный стандарт педагогической деятельности, в котором в качестве критериев оценки уровня квалификации используются базовые компетенции [4-5]:

1. Компетентность в области личностных качеств;
2. Компетентность в целеполагании;
3. Компетентность в мотивировании обучающихся;
4. Компетентность в разработке программы педагогической деятельности;
5. Компетентность в области информационной основы деятельности;
6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

Эти требования стандарта легли в основу аттестации педагогических работников с целью установления соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям. Процедура проведения аттестации регламентируется нормативными документами: Письмом Министерства образования и науки РФ от 29.11.2010 № 03-339 «О методике оценки уровня квалификации педагогических работников» и Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 года №209.

Но в данных нормативных документах и в самой методике оценки уровня квалификации педагогических работников, не нашла своего отражения специфика профессиональной деятельности преподавателей в среднем профессиональном образовании ни в части обучения, ни в части воспитания обучающихся. В связи с этим, разработка компетентностной модели преподавателя в среднем профессиональном образовании в педагогической теории и практике является актуальной.

Для преподавателей разнопрофильной подготовки, по мнению ряда исследователей, системообразующим фактором в структурной модели является профессионально-педагогическая компетентность. Профессиональная компетентность понимается «как комплекс специальных знаний, умений,



навыков, отвечающих требованиям профессии личностных качеств, направленных на получение общественно полезного результата, достижение которого происходит вследствие личностного самоуправления. Педагогический же профессионализм рассматривается как комплекс устойчивых свойств субъекта, обеспечивающих высокую продуктивность педагогической деятельности, её гуманистическую направленность».

Именно профессионально-педагогическая компетентность преподавателей в профессиональном образовании становится необходимым условием их успешной профессиональной деятельности, фактором реализации потенциальных возможностей педагогов, повышает их социально-профессиональную мобильность, поскольку преподаватель в среднем профессиональном образовании не только преподаёт отдельный учебный предмет, но в отличие от учителя, должен осваивать содержание профессионального обучения по целой группе родственных профессий или направлений, например, профессий экономического профиля.

Преподаватель в профессиональной школе образования, вне зависимости от профильной подготовки, должен обладать компетенциями в производственно-технологической области и в тоже время ему необходимо использовать наиболее эффективные методы обучения, четко формулировать учебно-производственные задачи, обеспечивать опережающий характер обучения, понимать значимость своей профессиональной деятельности и степень ответственности за результаты своего труда. Таким образом, компетентностная модель преподавателя профессионального образования, вне зависимости от профессиональной подготовки, должна гармонично интегрировать личностные качества педагога и профессионально обусловленные компетенции.

Эффективность повышения профессионально-педагогической компетентности преподавателей профессионального образования значительно возрастет, если будут неотложно решены следующие задачи:

- уточнены сущность и содержание профессионально-педагогической компетентности преподавателей специальных дисциплин учреждений среднего профессионального образования;

- определены основные проблемы существующей теории и практики повышения профессионально-педагогической компетентности преподавателей специальных дисциплин учреждений среднего профессионального образования, с учетом реальных требований к уровню компетентности педагогов данной категории;

- определены возможности интеграции ресурсного центра профессионального образования в систему повышения профессионально-педагогической компетентности преподавателей специальных дисциплин учреждений среднего профессионального образования и раскрыт механизм взаимодействия института повышения квалификации и ресурсного центра профессионального образования;



- разработано содержание методического сопровождения повышения профессионально-педагогической компетентности преподавателей специальных дисциплин учреждений среднего профессионального образования в условиях взаимодействия института повышения квалификации и ресурсного центра профессионального образования;

- разработана система оценки уровня профессионально-педагогической компетентности преподавателей специальных дисциплин.

Литература и источники

1. Дабагян А.В. Некоторые проблемы реформирования системы образования / А.В. Дабагян, А.М. Михайличенко – Харьков, 2010. – 168с.
2. Горбун В.А. Основные тенденции развития образования в современном мире / В.А. Горбун – Харьков, 2009. – 168с.
3. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых / Ю.Н. Кулюткин. – М.: Просвещение, 1985. – 128 с.
4. Коптаж Г. Непрерывное образование: основные принципы / Г. Коптаж //Alma Mater. – 1991. – С.52-62.
5. Кутырев В.А. Образование как образ жизни / В.А. Кутырев // Alma Mater – 1997. – С.14-19.

УДК 378.1

ОГОРОДНИК Віктор Йосифович
ОГОРОДНИК Ірина Степанівна

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

В работе рассматриваются некоторые проблемы подготовки педагогических кадров вуза, требования, которые должны предъявляться к педагогическим кадрам; предложена модель критериев оценки педагогического мастерства преподавателя вуза и модель преподавания учебных дисциплин социально-гуманитарного профиля.

Ключевые слова: компетентность, вуз, педагогическое мастерство, социально-гуманитарные дисциплины, квалификация.

The paper deals with some problems of teaching the staff of high school, the requirements that must be presented to the teaching staff; a model of evaluation criteria of pedagogical skill of the teachers of high school and a model of teaching the educational disciplines of social and humanitarian profile are proposed.

Keywords: competence, school, pedagogical skills, social and humanitarian disciplines, qualifications.

Сьогодні не викликає сумніву те, що відоме гасло: «кадри вирішують усе» вірне в усі часи, а, особливо, в епоху панування знань та інформації. Проте самі по собі знання та інформація ніщо без їх носія – людини, яка не лише продукує знання та інформацію, але й переводить їх у сферу практичного



застосування. Саме від знань та вміння реалізувати їх на практиці залежить сьогодні успіх у будь-якій площині людської діяльності.

Для того, щоб стати спеціалістом в певній сфері діяльності, людина повинна оволодіти певною сумою знань та практичними вміннями та навичками їх застосування. А це можливо лише у фахових (вищих) учбових закладах. Випадки, коли людина самотужки досягає висот професіоналізму в своїй діяльності – приємний виняток, але аж ніяк не правило. Тим більш, коли ми маємо справу з масовим, в кращому розумінні, виробництвом спеціалістів народного господарства. Загальноосвітня школа закладає базові знання і, в кращому випадку, формує основи інтересу до майбутньої діяльності, але підготовка спеціалістів, професіоналів певної сфери діяльності – це виключно прерогатива вищого учбового закладу.

Майбутній спеціаліст формується як професіонал в вищому учбовому закладі – інституті, академії, університеті і якість його підготовки залежить від багатьох факторів, як суб'єктивних так і об'єктивних. Серед об'єктивних факторів одним з ключових є якість кадрового складу вищого учбового закладу, простіше кажучи, професійна компетентність викладачів вузу.

Спробуємо побудувати концептуальну модель професійної компетентності викладача вузу. Професійна компетентність викладача містить у собі: відповідну професійну підготовку (освіту), відповідний науковий та методичний рівень, відповідну педагогічну майстерність. В ідеалі всі складові повинні бути гармонійно взаємопов'язані і мати високі, в принципі, зразкові особисті моральні риси.

Професійну підготовку викладач отримує в вузі відповідно певній спеціальності, про що свідчить його диплом про вищу освіту. Звернемо увагу на один важливий момент: жоден вуз не готує цілеспрямовано саме викладача вузу. Кафедра сама відбирає кращих на її думку, як правило зі своїх аспірантів. Виняток становить, мабуть, лише філософський факультет, оскільки філософія як учбова дисципліна викладається лише у вузі і випускник такого факультету відповідно «автоматично» попадає на роботу у вуз, оскільки лише там може працювати по спеціальності. Врешті-решт, у випускника факультету в дипломі прописано «викладач філософських дисциплін», а викладати їх можна лише у вузі.

В українських вузах наразі дуже часто можна спостерігати повністю протилежну картину, коли викладач викладає учбову дисципліну не маючи при цьому відповідної професійної підготовки. Особливо актуальним це є для соціально-гуманітарних дисциплін. Чомусь вважається, що викладати такі соціально-гуманітарні дисципліни як, соціологія, політологія, культурологія, історія, філософія, може чи не кожний в кого є диплом про вищу освіту. Як би не відноситися до радянської системи вищої освіти, але така ситуація в вузах тоді була практично неможливою. Виключення, звичайно, були, але це були саме виключення. Зрозуміло, що наявність диплому не є автоматичним підтвердженням професійної компетентності викладача, можна бути «щасливим» власником відповідного диплому і вельми посередньо професійно



підготовленим викладачем. І, відповідно, не маючи спеціальної професійної освіти, в той же час бути високо професійним викладачем відповідної учбової дисципліни. Але це аж ніяк не віднімає першу вимогу до професійної компетентності викладача – викладач повинен бути професійно підготовленим, тобто, спеціальна освіта викладача повинна відповідати тій навчальній дисципліні, яку він викладає у вищому навчальному закладі. Це концептуальна вимога (умова, засада – як кому подобається) до професійної компетентності викладача вищої школи.

Цієї вимоги суворо дотримуються в вузах Європи. Неможливо уявити, щоб, наприклад, у вищому навчальному закладі Німеччини людина з освітою історика викладала філософію чи політологію, а з філософською освітою – історію чи соціологію. Звичайно і там бувають певні винятки, але вони поодинокі та й розглядаються чи не на рівні міністерства. При всій реальній автономії вузів в Європі, про яку українським вузам можна наразі лише мріяти, ця вимога незаперечна, розумна і закріплена на рівні закону про освіту та вимог до кадрового складу вузу. І порушувати їх керівництву західного вузу в голову не прийде, як кажуть, собі дорожче.

Взагалі то, як на нашу думку, це нонсенс – коли викладач вчить студента тому, чому сам він не вчився. І справа не в тім, що в нього не має відповідного диплому, справа в тому, що в нього не має системи знань, яка складається за роки його навчання певній спеціальності, адже з нього цілеспрямовано робили спеціаліста певного професійного фаху. Як правило, «система» знань такого викладача зводиться до вивчення матеріалу двох-трьох підручників, а в подальшому його переказ більш-менш своїми словами. В таку «систему» знань викладачеві дуже важко вбудовувати нові наукові досягнення тієї дисципліни, яку він викладає, він не бачить їм місця в своїй «системі», тай потреби в цьому, чесно кажучи, особливої не відчуває. Така ситуація характерна, нагадаємо, в першу чергу для гуманітарних дисциплін, в природничих науках чомусь нікому не приходить на думку, щоб математик викладав біологію чи хімію, а біолог, відповідно, фізику чи математику.

Відповідний науковий та методичний рівень викладач здобуває в аспірантурі та докторантурі (або як здобувач наукового ступеня), про що свідчить його вчене звання та вчена ступінь.

Досягнувши певного наукового та методичного рівня, тобто здобувши ступінь кандидата чи доктора наук, перед викладачем є, по суті, лише два шляхи подальшого підвищення свого наукового та методичного рівня. Перший – це різного роду наукові стажування, як в межах вузу, так і в інших вузах, участь в наукових та методичних семінарах і т.п. Другий – це самоосвіта викладача. Перший шлях, на жаль, часто стає простою формальністю. Не є таємницею секрет, що після розпаду СРСР чітка система перепідготовки науково-педагогічних кадрів вузів була розвалена і, наразі, вузи, в першу чергу провінційні, просто не мають змоги посилати викладачів з відривом від роботи для підвищення кваліфікації на три-шість місяців в спеціальні центри чи інститути підвищення кваліфікації. Основна причина – відсутність необхідних



коштів. Тому вузи просто змушені посилати своїх викладачів один до одного, як правило без відриву від виробництва, тобто навчального процесу. Таке «стажування» мимоволі перетворюється на просту формальність, яка, по суті, самому викладачеві мало що дає для росту його професійної компетентності.

В зв'язку цим, вважаємо необхідним відродити централізовану систему підвищення кваліфікації викладачів вищої школи, на зразок тієї, що була як обов'язковий елемент підготовки викладачів радянської системи вищої освіти. Така система підвищення кваліфікації викладачів себе повністю виправдала. При цьому не обов'язково, щоб система підвищення кваліфікації була замкнута виключно на центр. Доцільним було б створити 4-5 центрів підвищення кваліфікації викладачів вищої школи за територіальною ознакою, наприклад: Східний, Південний, Центральний, Західний, Закарпатський, в яких проходили б стажування викладачі вузів відповідних регіонів. Такі центри могли б бути створені або як самостійні одиниці, або на базі ведучого вузу регіону як його філіал. Кадровий склад таких центрів підвищення кваліфікації повинен підбиратися особливо ретельно та затверджуватись у міністерстві. І ще на дві концептуальні вимоги звернемо увагу. Перша – це можливість викладачів, які будуть проходити підвищення кваліфікації, приймати участь в формуванні програм саме цих курсів. Зробити це можна просто запропонувавши вузам вислати до такого центру побажання викладачів щодо як самого курсу, так і його змісту. Гадаємо, викладачі теж знають, чого саме їм бракує як в науковому, так і в методичному плані для підвищення своєї професійної компетентності. Друга – це можливість бути на реальних практичних заняттях: лекціях, семінарах, індивідуальних тощо, які проводять провідні викладачі таких центрів зі студентами, а не обмежуватись лише теоретичними заняттями. Саме така форма сприяла б зростанню педагогічної майстерності викладачів. Впевнені, що така організація підвищення кваліфікації викладачів вищої школи сприяла реальному, а не формальному зростанню професійної компетентності викладача.

Другий шлях – самоосвіта викладача залежить лише від нього самого, образно кажучи, «лежить» на його совісті. Критеріями оцінки тут слугують кількість, в першу чергу, та якість наукових публікацій, кількість робіт для методичного забезпечення навчального процесу (навчальні та робочі програми, методичне забезпечення семінарських та індивідуальних занять, самостійної роботи тощо). Парадокс тут в тому, що в рейтингу оцінки викладача чим більше у викладача навчальних дисциплін та навчальних груп, тим більше в нього балів і тим вищий його рейтинг по даному виду роботи. А яким чином це вплинуло на якість його роботи саме як викладача: проведення лекцій та семінарських занять, самостійної та індивідуальної роботи – це фактично залишається поза полем оцінювання. Правда, в останній час вузи проводять опитування студентів з метою їх оцінки викладачів, образно кажучи «викладач очима студентів». Втім така процедура, наскільки нам відомо, більш ніж недосконала як щодо самої методи проведення такого опитування, так і коректності оцінки її результатів. Хоча сама ідея як така сумнівів не викликає.



Якщо свій науковий рівень, нагадаємо, викладач підтверджує науковими публікаціями, а методичний, відповідно, методичними, то закономірно постає питання: а яким чином, відповідно якому критерію, оцінюється педагогічна майстерність викладача? Більш того, яким чином науковий та методичний рівень впливає, і чи впливає взагалі, на педагогічну майстерність чи її ріст. Чи може дотримання всіх методичних вказівок та рекомендацій на лекційних та семінарських заняттях вже є достатнім доказом педагогічної майстерності викладача?

Не є таємницею, що досягнувши певного наукового рівня (кандидата чи, тим більш, доктора наук) викладач певною мірою втрачає стимул для подальшого зростання саме як викладача. Так склалося ще з часів СРСР, що вчена ступінь та вчене звання вже самі по собі вважалися достатніми для оцінки наукового та методичного рівня викладача. Але ступінь кандидата чи доктора наук свідчить про науковий, але не про педагогічний рівень. Наукова та педагогічна діяльність це все ж таки дуже різні види діяльності, кожний з яких має свою мету, способи та методи досягнення цілі, методологію і т.п., тобто свою специфіку. Можна бути чудовим вченим і вельми посереднім викладачем і, відповідно, навпаки. Поєднання в одному лиці вченого та викладача явище далеко не буденне, скоріше щаслива випадковість. А ми ведемо мову саме про викладача вузу, а не про вченого, основна діяльність якого саме викладання (навчання) певної навчальної дисципліни. Більш того, досвід показує, що можна чудово знати свій предмет, але не вміти навчити інших, не вміти, або не могли, передати свої знання.

В західній системі освіти є один елемент, який одночасно є і критерієм педагогічної майстерності викладача і дієвим стимулом для удосконалення саме педагогічної, та й професійної майстерності. Це право вибору студентом навчальних дисциплін і право вибору викладача відповідної дисципліни. З групи запропонованих студенту навчальних дисциплін за вибором (елективних дисциплін) студент повинен вибрати певну кількість відповідно виділеним навчальним годинам, але право вибору залишається за студентом. З обов'язкових дисциплін студент має право записатися на курс певного викладача, тобто тут студент вибирає саме викладача. На наш погляд, така система є дуже дієвим стимулом для викладача та водночас об'єктивним критерієм оцінки професійної та, особливо, педагогічної компетентності викладача.

Якщо студенти не записуються на відповідний курс, то закономірно постає питання про користь такого курсу для студентів і, відповідно, викладача. Якщо студенти не записуються до викладача на обов'язкову навчальну дисципліну, то постає питання про професійну компетентність та педагогічну майстерність викладача. Звичайно, можна заперечити, як студенти, особливо першого курсу, можуть «вірно» обрати певну навчальну дисципліну та «правильного» викладача. Але не слід забувати, що ми живемо в епоху Інтернету та соціальних мереж, зайдіть на будь-який зі студентських сайтів і ви там все про себе прочитаете. Та й студентське «радіо» ніхто не відміняв і не



відмінить, не забороните ж ви студентам мати свою точку зору про певну навчальну дисципліну та викладача. А думка студентів для самого студента куди більш значуща та авторитетна в даному питанні ніж думка декана чи, навіть, самого ректора. Більш того, ми переконані, що така думка в основному об'єктивна, подобається нам вона чи ні.

Можна почути принаймні ще два заперечення. Перше: студенти не компетентні в тому, які навчальні дисципліни їм потрібні для своєї подальшої професійної діяльності, особливо студенти молодших курсів. Зауваження слухне, але ж мова йде не про визначення студентом структури та змісту навчального процесу, а про право вибору студентом як навчальних дисциплін за вибором, так і викладача певної навчальної дисципліни. Зміст та структуру навчального процесу визначає вуз (у нас міністерство освіти). Якщо студент не вибрав певну навчальну дисципліну через особистість викладача, то постає питання не лише про професійну відповідність чи педагогічну майстерність, а й про етично-моральні якості викладача. Специфіка роботи викладача в тому, що студент вивчаючи певний навчальний предмет оцінює не лише професійну компетентність чи педагогічну майстерність викладача, а й його суто людські якості. І якщо вони на думку студентів, скажимо так, негативні і саме це було причиною відмови студента від курсу даного викладача, то постає питання: а чи потрібний такий викладач вузу. Друге: враховуючи наші реалії, культуру та менталітет наших студентів, вони оберуть ту навчальну дисципліну і того викладача, у якого легше отримати позитивну оцінку на екзамені чи на заліку.

Така ситуація, звичайно, можлива, але, як на нашу думку, її вірогідність значно перевищена. Справа в тому, що не зважаючи на наявність в наших вузах певної кількості студентів, які прийшли в вуз за «корочкою», або вимушені знаходитися в вузі з певних причин (змусили батьки, не бути студентом «не престижно», броня від армії і т.д.), основна маса студентів хоче здобувати знання, вчитися. Досвід працевлаштування показав, що сучасного роботодавця цікавить не диплом як такий (державного він вузу чи приватного, звичайний чи з відзнакою), а які знання може продемонструвати потенційний працівник. Для цього достатньо провести співбесіду і молодь, потенційні студенти це знають і розуміють. Це підтверджує і наш особистий досвід праці у вузі. Якщо в перші роки введення у вузах контрактної (платної) форми навчання такі студенти-контрактники були, як правило, здивовані, що після оплати ще потрібно ходити на заняття, виконувати всі види робіт передбачених навчальною програмою, здавати іспити та заліки, то наразі такі студенти вчать не гірше, а то й краще порівняно зі студентами, які навчаються за коштів бюджету. Такі студенти відчують певну відповідальність за кошти, які в них вкладають і «відпрацьовують» їх наразі хорошим навчанням. Таким чином, гадаємо, в основній своїй масі студенти оберуть нехай і вимогливого викладача, але професійна компетентність, педагогічна майстерність і людські якості якого будуть оцінені ними як такі, які відповідають вимогам викладача вищого навчального закладу. Правда, слід зазначити, що студенти можуть оцінити навчальні дисципліни як «потрібні» та «непотрібні», до перших будуть



віднесені всі профільні дисципліни даної спеціальності, до других – всі непрофільні, в першу чергу соціально-гуманітарні дисципліни. І тоді пріоритети вибору студентом як навчальної дисципліни (за вибором), так і викладача «непотрібних» навчальних дисциплін можуть бути скореговані в бік саме легкості отримання іспиту чи заліку.

Нівелювати таку оцінку студентами непрофільних навчальних дисциплін, в першу чергу гуманітарного профілю, можливо, як на нашу думку, лише одним чином. Всі дисципліни гуманітарного профілю повинні викладатися не по типовим міністерським програмах, а відповідно науковому інтересу та особистій зацікавленості викладача в даній навчальній дисципліні. Цю ідею вже давно відстоює В.В.Миронов: «Ошибочность системы преподавания философии в вузах связана с тем, что ее пытаются преподать как систему университетской философии, но в сжатые временные рамки. Результат неизбежно плачевен... Философию можно выучить и даже вы зубрить как некую систему, которая по существу есть лишь одна из философских систем. Но это не тот путь. Для постижения философии предварительным условием должно стать пробуждение интереса или, если хотите, любви к ней. Вот тогда любые философские системы будут накладываться на ваши склонности. В философии всегда важна индивидуальность и не важно, как эта философская индивидуальность будет проявляться. Поэтому преподаватель философии должен преподавать то, что он хорошо знает и что он может ярко передать. Не имеет значения, будет это этика или онтология, эстетика или методология. Ведь все мы прекрасно знаем, что все проблемы мы можем, условно говоря, вывести из любой части обширного философского пространства. Вспомним хотя бы Лосева, который изложил всю историю философии и собственные философские взгляды в многотомном труде, который назывался «История эстетики». Иное дело уровень университетской (т.е. преподавание философии на философских факультетах – прим. наша) философии. Здесь наряду с вышеуказанными условиями необходима систематичность, даже некоторая оторванность от индивидуальности философов. Удивительно, что это не осознается чиновниками от образования. Ведь это можно было бы определенным образом закрепить даже законодательно. И тогда, может быть, от многих проблем мы бы ушли» [1, с. 23-24]. В.В.Миронов висловив свою ідею на прикладі викладання філософії в вузі (Миронов В.В. сам викладач філософії за освітою, у минулому декан філософського факультету МДУ, наразі проректор МДУ), але, гадаємо, це справедливо для будь-якої гуманітарної дисципліни у вузі. Проте для вузівської філософії, як навчальної дисципліни, це особливо актуально.

З цього витікає, що для дисциплін гуманітарного профілю потрібні не типові міністерські програми, а індивідуальні програми викладачів, які враховували би індивідуальні наукові інтереси викладача, які були би цікаві йому самому і які він краще знає. Такий підхід тим більш актуальний, оскільки всі гуманітарні дисципліни – це в більшій чи меншій мірі дисципліни світоглядні і ефективно реалізувати цю функцію можливо лише через світогляд самого викладача. Тоді викладач мав би можливість в яскравій формі донести



до студента специфіку гуманітарних проблем та гуманітарного знання, сформувавши першу і найважливішу умову вивчення навчальної дисципліни – інтерес до свого предмету. А студент мав би можливість обрати із запропонованих той курс (чи варіант курсу), який максимально відповідав би його індивідуальним здібностям і проблематика якого була б йому максимально цікава. Тоді б світоглядна та виховна функції гуманітарних дисциплін мали бути реалізовані в максимально можливій мірі.

Не будемо стверджувати що такий принцип автоматично і повністю підходить до викладання природничих дисциплін у вузі, все ж таки предмети гуманітарних та природничих наук вельми специфічні і дуже різняться. Тут студент, на нашу думку, буде скоріше орієнтуватися на професійну компетентність та, особливо, педагогічну майстерність викладача. Ми взагалі вважаємо, що саме в природничих, особливо, і в першу чергу математичних дисциплінах, педагогічна майстерність викладача виявляється особливо яскраво та виразно.

Не викликає сумніву, що така ідея викличе спротив певної частини викладачів вузів. Але не викликає також сумніву, що введення такого концептуального елемента в структуру системи вищої освіти є одночасно і об'єктивним критерієм оцінки самого викладача і реально діючим стимулом для постійного удосконалення його професійної компетентності та педагогічної майстерності. Вибір студента – це ваша оцінка саме як викладача і стимул для подальшого вдосконалення. Тепер набагато складніше буде сховатися за вчені ступені та звання, рейтинги та відгуки, які викладачі вимушені писати після так званого «взаємовідвідування», ідеологічного партійно-комсомольського релікту ще радянської системи освіти. Вибір студента вирішальний та опротестуванню не підлягає. Саме він найбільш об'єктивно, на нашу думку, показує: користуються чи не користуються попитом ваші послуги як викладача у даному вузі.

Проведення такого елемента системи вищої освіти вимагає принципово іншої ідеології освіти та, відповідно, принципово іншої структури самого навчального процесу: від реальної, а не декларованої автономії вузу до пріоритету освіти як головної умови розвитку суспільства. Так викладач, в силу специфіки своєї діяльності, повинен мати достатньо часу для постійної самоосвіти, але у нашій ментальності, особливо у наших «корманічів» від освіти, якщо викладач не сидить «сиднем» на кафедрі, то він і не «працює». А якщо ще врахувати ту реальність в якій викладач вимушений працювати (зарплата, учбова, а, особливо, аудиторна загрузка, кількість студентів на одного викладача, рівень шкільної підготовки майбутніх студентів і т.п.), то питання для молодого випускника вузу присвячувати себе в подальшому викладацькій діяльності більш ніж риторичне. Вузам час вже «боротися» не лише за студента, але і за викладача, що, між іншим, вже давно практикують провідні вузи світу. Наразі вузи змушені боротися за процент кандидатів та докторів. Втім це вже тема дещо іншого дослідження.



Що не викликає сумніву, так це те, що система вітчизняної освіти вимагає якісних кардинальних змін. Наразі наша освіта, в тому числі вища, як пише О. Греков, віце-президент Тьюторської асоціації України, вступила в фазу «бюрократизації та смерті» або, інакше кажучи, знаходиться в «бюрократичному колапсі» [2]. У своєму висновку О. Греков посилається на теорію розвитку організацій Іцхака Адізеса. «Люди, продукти, ринки и даже целые общества имеют жизненные циклы – они рождаются, растут, стареют и умирают», – утверждает Адизес. В своем развитии организации (и такие маленькие, как школа, и такие большие, как украинская система образования) проходят несколько этапов, которые по аналогии с человеческой жизнью можно назвать «младенчество», «юность», «расцвет», «стабильность», «аристократизм», «бюрократизация» и «смерть». На каждом этапе организации сталкиваются со своими проблемами, и от того, как они с ними справляются, зависят их успехи или неудачи.

Хотя организациям, в отличие от людей, не обязательно стареть, но при систематическом игнорировании проблем они неминуемо достигают того состояния, когда (цитирую):

- «деятельность сотрудников начинает регламентироваться большим количеством процедур, правил, инструкций, уже утративших свою практическую ценность для достижения целей организации;
- руководство организации теряет чувство контроля над происходящим;
- клиенты приобретают навыки, позволяющие обходить многочисленные бюрократические препоны», и т.д.

Узнаете картину? Этот этап и называется «бюрократический паралич» или «искусственно поддерживаемая жизнь» [2]. Так чи може, запитує О. Греков, система, розбита бюрократичним паралічем, породити щось, окрім купи нікому не потрібних паперів?

В реформі освіти, реальній реформі, а не черговій бюрократичній компанії чергового міністра освіти, центральне місце повинна займати проблема професійної компетентності педагогічних кадрів. Не випадково Фінляндія після другої світової війни починала свої реформи саме з реформи освіти і наразі конкурс в педагогічні вузи один із самих високих, а професія педагога, не кажучи вже про викладача вузу, одна із самих престижних в країні. І не випадково колишня країна Російської імперії стабільно входить в десятку країн з найвищим індексом якості життя.

Література та джерела

1. Философия в современной культуре: новые перспективы (материалы «круглого стола») // Вопросы философии. – 2004. – №4. – С. 3-46
2. Греков. Как сделать наше образование лучшим в мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kontrakty.ua/article/68598>



УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Раскрывается теоретическое осмысление управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях и описываются направления совершенствования управления качеством подготовки студентов в системе высшего профессионального образования.

Ключевые слова: качество подготовки студентов, знания, навыки, умения, компетенций, конкурентоспособная профессиональная подготовка, республиканские образовательные стандарты, стандартизация, образовательная программа, система контроля и оценки.

Reveals the theoretical understanding of quality management training of students in educational institutions and describes the direction of improving the management of the quality of training of students in the higher education system.

Keywords: quality of students' knowledge, skills, abilities, competencies, competitive training, national educational standards, standardization, education program, monitoring and evaluation system.

Развитие общества в Донецкой Народной Республике детерминирует появление новых требований к качеству системы высшего профессионального образования, к личностным и профессиональным качествам выпускника. Системообразующей целью высшего профессионального образования в Донецкой Народной Республике становится высокое качество профессиональной подготовки будущего специалиста.

Обращение к проблемам качества и процессам его управления в образовательной системе, обозначение их как важнейших направлений научного знания, явилось результатом возрастающего значения качества не только в общественно-производственных процессах в целом, но и в образовании. При этом отмечается, что результатом подготовки студентов в системе высшего профессионального образования является системный комплекс сформированных у него общекультурных и профессиональных знаний, навыков, умений и компетенций, обеспечивающих успешность в будущей деятельности специалиста.

Это определило осознание того, что процессы управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях высшего профессионального образования требуют целостного междисциплинарного изучения, и является актуальным.

Несмотря на то, что в имеющихся исследованиях представлен ценный материал по исследуемой проблеме, остаются недостаточно изученными вопросы, связанные с исследованием психолого-педагогических условий, способствующих эффективности управления качеством подготовки студентов в системе высшего профессионального образования.



Подтверждают необходимость дальнейшего изучения проблемы такие противоречия, как в теории, так и в практике управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях:

– между потребностями общества, республики и личности в высоком качестве подготовки студентов в системе высшего профессионального образования, необходимостью совершенствования систем управления качеством подготовки студентов и недостаточной разработанностью их теоретических и технологических основ, ориентированных на обеспечение и совершенствование качества подготовки студентов в системе высшего профессионального образования;

– между процессами, происходящими в настоящее время в сфере высшего профессионального образования, прежде всего в условиях перехода на новые общеобразовательные стандарты и отсутствием в образовательных организациях теоретически обоснованного и технологически разработанного механизма обеспечения их согласованного и положительного воздействия на качество подготовки студентов;

– в связи с необходимостью определения единых методологических подходов к управлению качеством подготовки студентов в образовательных организациях, к формулированию диагностически поставленных требований к результатам подготовки студентов, понятных для обучающихся, преподавателей, структур управления образованием и работодателей, и недостаточной разработанности их теоретического обоснования и технологического обеспечения;

– между сложившейся практикой оценивания достигнутого студентом уровня подготовки по окончании изучения образовательного курса, которая позволяет лишь фиксировать соответствие или несоответствие результатов подготовки студентов требованиям к качеству подготовки, и потребностью образовательной практики в управлении по результатам контроля процесса подготовки студентов в образовательных организациях;

– в связи с необходимостью оценивания образовательными учреждениями общекультурных и профессиональных компетенций студентов и выпускников вузов и существующим традиционным методическим обеспечением оценки результатов обучения и уровня подготовки студентов, не предназначенным для оценки приобретенных студентами компетенций.

Цель статьи состоит в теоретическом осмыслении управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях и определении направлений повышения совершенствования управления качеством подготовки студентов в системе высшего профессионального образования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: проанализировать сущность управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях высшего профессионального образования и определить направления совершенствования её управления.

Теоретическую основу исследования составили: философские учения о качестве (Г. Гегель, И. Кант и др.); концепции формирования инновационных



методов управления качеством образования (В.А. Качалов, В.М. Монахов, В.П. Симонов, А.И. Субетто и др.); идеи стандартизации целевых ориентиров управления качеством образования (В.А. Качалов, Э.М. Коротков, Ю.Г. Татур и др.); концепции формирования образовательных стандартов профессионального образования (В.И. Байденко, В.И. Блинов, И.А. Зимняя, Н.А. Селезнева и др.); концепция Всеобщего управления качеством (TQM) и принципы международных стандартов качества ISO 9000; концепции управления и разработки систем управления качеством образования (Л.Н. Давыдова, А.А. Коростылев, М.А. Мещерякова и др.).

Анализ результатов исследования, посвященных управлению качеством подготовки студентов, показал, что научные аспекты управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях высшего профессионального образования проявляются в таких направлениях [1]:

– первое. Концентрируется на развитии методологии, закладывающей теоретические основы инновационных методов управления качеством подготовки и научной организации процесса управления. Представляется концептуально-методологическими исследованиями, рассматривающими различные аспекты оценки качества образования, выделяющие совокупности показателей и расставляющими приоритеты в определении его критериев.

Содержательные элементы направления разработаны в трудах ученых В.И. Андреева, Н.Ф. Ефремовой, В.А. Качалова, Г.С. Ковалевой, А.А. Макарова, В.М. Монахова, М.М. Поташника, Н.А. Селезневой, и др.;

– второе. Связано с реализацией стандартизации целевых ориентиров и составляющих процесса управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях. Представляется как с позиций общей теории управления, так и на основе разработки и организации программ обучения, технологического аппарата, а также использования базовых положений и методов TQM (Всеобщего управления качеством) в образовании. Определяющим является то, что в качестве ключевых проблем адаптации TQM в сфере образования выделены следующие: выбор содержания и последовательности действий, которые могут гарантировать качество предоставления образовательным учреждением услуг; выбор способов осуществления такой деятельности и т.п.

Содержательные элементы направления разработаны в трудах ученых В.И. Байденко, В.А. Исаева, Э.М. Короткова, В.А. Нефедова, Н.А. Селезнева, В.М. Соколова, В.М. Фирсова и др.

Проведенный анализ направлений в области управления качеством подготовки студентов определяет, что качество их профессиональной подготовки в образовательных организациях необходимо рассматривать, как способность образовательной системы удовлетворять, с одной стороны, запросы рынка труда в соответствующих специалистах и их профессиональной компетентности, а с другой, потребности личности в получении конкурентоспособной профессиональной подготовки [2].



Управление качеством подготовки студентов представляется как сложный многоаспектный процесс, научно-теоретическое обоснование, которого предполагает взаимосвязанное развитие всех перечисленных выше направлений и осуществление которого возможно на основе комплексного подхода к управлению качеством подготовки студентов в образовательных организациях.

Анализ подходов к определению понятия «качество подготовки студентов» показал, что феномен «качество» на протяжении многих лет постоянно находился и находится в зоне пристального внимания исследователей в психологии и педагогике. Обобщение различных понятий качества подготовки студентов в образовательных организациях, позволяет выделять наиболее важные характеристики: взаимосвязь с целями функционирования системы высшего профессионального образования; многомерность и многофакторность определения качества; зависимость в определении качества подготовки студентов от различных точек зрения, аспектов рассмотрения образовательной системы и т. д.

Отмечаются различные акценты в трактовке качества подготовки студентов, как в узком, так и широком смысле. Качество подготовки студентов в узком смысле рассматривается как категория, характеризующая результат процесса обучения. Это соответствие уровня подготовки студентов требованиям государственного образовательного стандарта: сформированности общетеоретических знаний, умений и навыков, компетенций обучающихся; развития нравственных, интеллектуальных качеств личности; особенности ценностных ориентаций, определяющих мировоззрение; активность и ответственное творческое отношение к действительности, проявляющееся в учебно-познавательной деятельности

Качество подготовки студентов в широком смысле предполагает подход к учению обучающихся как социально-педагогическому процессу и рассматривается как совокупность характеристик этого процесса: реализация его целей, современных технологий, а также условий, необходимых для достижения положительных результатов профессионального образования.

Анализ исследований показывает, что качество подготовки студентов в образовательной организации, как педагогическое явление характеризуется, с одной стороны, с позиций уровней, т.е. возможностей самого образовательного учреждения предоставлять комплекс условий и услуг, адекватных требованиям образовательного стандарта, а с другой, потребностей личности и общества с позиций прогноза их профессиональной деятельности в будущем.

Значимым аспектом в управлении качеством подготовки студентов в образовательных организациях является потребность в адекватной системе оценивания результатов учебной деятельности студентов. Исходя из этого, необходимо отметить, что результаты обучения оцениваются различными субъектами (обучающиеся, педагоги, родители и др.) по разным критериям, различными измерителями, на разных уровнях. Ключевыми критериями качества подготовки студентов в образовательных организациях являются характеристики и требования, заложенные в республиканских образовательных



стандартах по соответствующему направлению подготовки. Поэтому выпускник системы высшего профессионального образования должен соответствовать образовательным стандартам Донецкой Народной Республики по соответствующему направлению подготовки.

Для управления качеством подготовки студентов определение её результатов и выражение их в унифицированной форме (виды профессиональной деятельности, виды компетенций и пр.) является необходимым, но недостаточным условием. В целях эффективного управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях предлагается соотнесение результатов с заданными целями, а, следовательно, решение проблемы количественного измерения результатов обучения.

Результаты исследований выявили, что понимание сущности качества управления подготовкой студентов предполагает соответствие нормам и требованиям образовательных стандартов Донецкой Народной Республики, что определяет полезность, ценность, пригодность, приспособленность и удовлетворение установленных и предполагаемых потребностей обучающихся.

Анализ стандартизации высшего профессионального образования в Донецкой Народной Республике позволяет определить стандартизацию, как процесс, который является эффективным механизмом управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях и выступает основанием для мониторинга процессов, происходящих в их образовательной среде, что также позволяет обеспечивать и повышать качество профессионального обучения.

Законодательство Донецкой Народной Республики и сложившаяся практика образовательных организаций высшего профессионального образования в разработке документов, регулирующих образовательный процесс, определяют «образовательную программу» образовательной организации обязательной, ставшей важным элементом образовательных стандартов Донецкой Народной Республики.

Образовательная программа образовательной организации – это комплексный проект обучения в образовательной организации по определенному направлению, уровню и профилю подготовки, представляющий собой систему взаимосвязанных документов: разработанную и утвержденную образовательной организацией самостоятельно на основе образовательного стандарта высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики.

Проведенный теоретический анализ исследований позволил установить, что управление качеством подготовки студентов является определяющим элементом понятия «образовательная программа» [3].

Содержание понятия «образовательная программа», исходя из результатов изучения, включает такие компоненты, характеризующие учебный процесс: цели обучения; содержание учебного материала; средства обучения; методы работы педагога и обучающихся; формы организации процесса обучения; деятельность педагога и обучающегося; система контроля и оценки результатов



учебной деятельности.

Важными для управления качеством подготовки студентов и его оценки выступает наличие в «образовательной программе» компонента система контроля и оценки. Именно этот компонент обеспечивает возможность обратной связи и дает объективную информацию преподавателю для принятия соответствующих управленческих решений и воздействий.

В процессе выполнения образовательной программы студенты приобретают знания и компетенции. Носителем теоретического знания выступают различные средства обучения: книги, модели, натуральные объекты, информационные средства, а также преподаватели, что определяет саморазвитие студентов. Получение эмпирических знаний на семинарских, практических занятиях, выполнение заданий индивидуальной и самостоятельной работ происходит уже с участием механизма управления. При этом оценка качества осознания полученной учебной информации осуществляется не только с помощью органов чувств, но и с использованием различных устройств и приборов, расширяющих человеческие возможности восприятия. С применением персонального компьютера появляется возможность создания такой системы средств обучения, которая способна реализовать ряд функций, выполняемых ранее преподавателем, например, информационной, организующей, контролирующей.

Изменение средств обучения является естественным эволюционным процессом. При изменении хотя бы одного из компонентов обучающей среды следует ожидать изменения и других компонентов, поскольку все они теснейшим образом связаны. Даже при неизменном содержании обучения, если изменяются его цели, то должны изменяться методы, средства обучения, а, следовательно, и педагогические технологии.

Проведенный анализ позволил определить систему контроля и оценки результатов учебной деятельности как специально организованное множество взаимосвязанных элементов процесса обучения, находящихся в отношениях и связях друг с другом и выступающих во взаимодействии с образовательной средой как целостное явление, объединенных общей целью функционирования – достижение дидактических целей при единстве управления.

Во всех проанализированных определениях в той или иной мере присутствуют основные признаки управления качеством подготовки студентов как видом человеческой деятельности – это системность, стандартизация, достижение целей обучения, контроль процесса достижения цели, совместная деятельность преподавателя и обучающихся и, в самом общем случае, обучающей системы.

Сущностное содержание управления качеством подготовки студентов характеризует образовательная программа, которая рассматривается как система документов, отражающая организационно-управленческую и методическую стороны совместной деятельности преподавателя и студентов при реализации педагогической технологии, и ее предметное наполнение.



Разработка содержания управления качеством подготовки студентов в образовательной организации требует определения ее методологии. Методологию разработки концепции управления качеством подготовки студентов определяют ведущие положения взаимосвязанных теорий, концепций и принципов, отражающих сущность исследуемой проблемы: системный подход; теории управления; теории управления качеством; концепция TQM и международных стандартов качества ISO 9000; принцип обеспечения соответствия целей и результатов подготовки студентов в вузе.

Система обеспечения качества подготовки студентов предполагает реализацию следующих принципов управления качеством:

- комплексности. Анализ качества условий, процесса, результатов обучения;
- объективности. В управленческой деятельности – это всё, что может быть измерено, должно быть измерено достоверно;
- технологичности. Является равнодействующим между нормативной жесткостью (стандартизацией) результата подготовки и вариативностью условий его достижения;
- прогностичности. Обеспечение предвидения последствий и затрат, обусловленных выбором стратегии подготовки;
- преемственности. Соответствие качества для различных уровней реализуемых образовательных программ;
- перспективности. Направленность на решение актуальных задач развития образования;
- тотальности. Вовлеченность в процесс управления качеством образования всех участников процесса обучения;
- оптимальности. Проявляется в необходимости и достаточности затрачиваемых усилий, средств и времени для достижения поставленных целей подготовки;
- субсидиарности. Принятие решения на максимально низком уровне и передача проблемы вверх при невозможности решения на данном уровне;
- рефлексивности. В основе анализа подготовки на всех уровнях управления качеством лежит самооценка, самоанализ, самоконтроль, т. е. постоянная рефлексия индивидуальной деятельности, оценка достижений и недостатков.

Принципы управления качеством подготовки студентов осуществляют воздействие на процесс учения и преподавания путем реализации управленческих функций с целью удовлетворения студента – обеспечения качества образовательной услуги.

На основе теоретического рассмотрения управления качеством подготовки студентов, была разработана модель управления качеством подготовки студентов в образовательной организации, которая включает в себя последовательную реализацию управленческих этапов по отношению к подготовке. Управленческие этапы отражают функции управления качеством подготовки студентов в условиях реализации статистического контроля



процесса подготовки студентов, и направлены на обеспечение качества подготовки студентов и непрерывное его совершенствование.

Первый управленческий этап проявляется в осуществлении субъектами управления качества подготовки следующих функций управления: планирование (проектирование); реализация; контроль. Второй управленческий этап включает функции: стандартизация; корректирующие и предупреждающие действия; оценка; совершенствование.

Управленческие функции модели управления качеством подготовки студентов в образовательной организации характеризуются индивидуальным содержанием. Они обеспечивают: формирование информации о необходимом качестве подготовки студента в образовательной организации; планирование качества на всех уровнях организационной структуры образовательной организации; мотивацию субъектов управления качеством подготовки студентов; обучение и организацию работы по качеству во всех структурных подразделениях образовательной организации и учебных группах; контроль и оценку качества подготовки студентов; разработку корректирующих и предупреждающих действий, направленных на снижение отклонений в качестве подготовки студентов; принятие оперативных и стратегических решений субъектов управления в области качества подготовки студентов; обеспечение качества подготовки студентов.

Реализация совокупности выделенных подходов, принципов позволила: сформулировать концептуальные положения управления качеством подготовки студентов в образовательной организации; определить основу для построения теоретической модели управления качеством подготовки студентов в образовательной организации.

В качестве основных концептуальных положений по управлению качеством подготовки студентов в образовательной организации выделяются следующие:

- образовательные стандарты по соответствующему направлению подготовки является критерием для оценки качества подготовки студентов;
- качество подготовки студентов в образовательной организации выступает объектом управления;
- субъектами управления качеством подготовки студентов в образовательной организации являются преподаватели и студенты;
- содержанием деятельности преподавателей по управлению качеством подготовки студентов – является реализация функций управления качеством, основанных на принципах управления;
- качество подготовки студентов в образовательной организации – выступает мерой соответствия результата обучения.

На основе теоретического рассмотрения управления качеством подготовки студентов, была разработана модель управления качеством подготовки студентов в образовательной организации, которая включает в себя последовательную реализацию управленческих этапов подготовки. Управленческие этапы отражают функции управления качеством подготовки



студентов в условиях реализации статистического контроля процесса подготовки студентов, и направлены на обеспечение качества подготовки студентов и непрерывное его совершенствование.

Первый управленческий этап проявляется в осуществлении субъектами управления качеством подготовки следующих функций управления: планирование (проектирование); реализация; контроль. Второй управленческий этап включает функции: стандартизация; корректирующие и предупреждающие действия; оценка; совершенствование.

Управленческие функции модели управления качеством подготовки студентов в образовательной организации характеризуются индивидуальным содержанием. Они обеспечивают: формирование информации о необходимом качестве подготовки студента в образовательной организации; планирование качества на всех уровнях организационной структуры образовательной организации; мотивацию субъектов управления качеством подготовки студентов; обучение и организацию работы по качеству во всех структурных подразделениях образовательной организации и учебных группах; контроль и оценку качества подготовки студентов; разработку корректирующих и предупреждающих действий, направленных на снижение отклонений в качестве подготовки студентов; принятие оперативных и стратегических решений субъектов управления в области качества подготовки студентов; обеспечение качества подготовки студентов.

Структура модели управления качеством подготовки студентов в образовательной организации определяется ее предназначением, целями ее функционирования, соответствующим комплексом подлежащих решению задач. Исходя из этого, модель управления качеством подготовки студентов в образовательной организации обеспечивает: качество подготовки студентов; создание условий для управленческого воздействия; рациональное использование имеющихся ресурсов; формирование потребности в управлении качеством подготовки; мотивацию участников управления качеством подготовки; легитимацию оценки качества подготовки студентов в образовательной организации.

Важными направлениями совершенствования управления качеством подготовки студентов являются:

- учет и реализация методических, организационных и содержательных подходов к управлению качеством подготовки студентов в образовательных организациях;
- осмысление целей и задач управления качеством подготовки студентов;
- формирование профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава образовательных организациях в управлении качеством подготовки студентов.

Совершенствованию управления качеством подготовки студентов в образовательных организациях высшего профессионального образования способствует учебно-методическое обеспечение. Основными педагогическими путями его реализации определены:



- внедрение образовательных стандартов высшего профессионального образования;
- осуществление системно-комплексного подхода к планированию и организации учебно-методической работы в образовательных организациях;
- совершенствование образовательных программ высшего профессионального образования;
- оптимизация организационно-методического обеспечения подготовки студентов, проведения всех видов учебных занятий и их контроля; совершенствование форм методической работы в образовательных организациях;
- информационное обеспечение управления качеством подготовки студентов.

Одним из приоритетных факторов повышения эффективности управления качеством подготовки студентов является реализация научно-исследовательского потенциала в образовательных организациях высшего профессионального образования.

Научное сопровождение управления качеством подготовки студентов реализуется:

- повышением его эффективности и результативности в образовательных организациях;
- интеграцией учебных, методических, научных задач в процессе обучения;
- созданием в образовательных организациях научных школ, их интеграции в научные направления, оптимизации научного потенциала профессорско-преподавательского состава;
- обеспечением взаимосвязи научно-методического и учебно-методического сопровождения, разработки и издания литературы;
- повышением уровня руководства научной работой студентов, активизации работы кружков;
- организацией научного профессионального сотрудничества с профессорско-преподавательским составом родственных образовательных организаций;
- формированием информационной базы научно-исследовательского и научно-методического сопровождения управления качеством подготовки студентов.

Таким образом, результаты теоретического исследования углубляют современные представления об управлении качеством подготовки студентов в системе высшего профессионального образования и позволяют определить направления совершенствования управления качеством подготовки студентов.

Результаты исследования позволили сформулировать следующие выводы:

- выявлены особенности управления качеством подготовки студентов в системе высшего профессионального образования



- разработана модель управления качеством подготовки студентов в образовательной организации, которая включает в себя последовательную реализацию управленческих этапов подготовки;
- определены направления совершенствования управления качеством подготовки студентов.

Дальнейшее развитие исследуемой темы предполагается проводить в соответствии с ближайшими перспективами развития требований к качеству подготовки студентов и их внедрения в образовательные организации.

Литература и источники

1. Концепция многомерного управления качеством образования. Концептуальная структура вуза [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ispu.ru/project/1/concept/ksv.htm/>
2. Нуждин В.Н. Проблемы управления качеством высшего образования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tqm.stankin.ru/arch/n01/04/html>.
3. Петрик А.А. Качество подготовки специалистов – ядро образовательного процесса. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kubstu.ru/fh/juk/1/htm>
4. Словарь педагогических терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ipk.edu.yar.ru/partners/zro/spr/slovn.htm>.

УДК 347.132.15

ШЕСТАКОВ Владимир Ильич
ШЕСТАКОВА Дарья Владимировна

ЛИЧНОСТНЫЙ АСПЕКТ МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

Проблема менеджмента в образовании играет особую роль в психологической эффективности управления персоналом учреждения в условиях чрезвычайных ситуаций в вопросах правил поведения персонала и эффективной жизнедеятельности учреждения, творческой инициативы и мотивации работников.

Ключевые слова: психология управления, педагогическая деятельность, чрезвычайные ситуации, менеджмент.

The problem of management in education plays a special role in the psychological effectiveness of human resource management in emergency situations in matters of rules of conduct of staff and effective vital functions of institution, creativity and motivation of employees.

Keywords: Psychology of management, educational activities, emergency situations, management.

Постановка проблемы. Готовность и желание педагога выполнять свою работу – один из ключевых факторов успеха функционирования образовательного учреждения. Важно знать побуждения педагогов к активной деятельности, мотивы, которые лежат в основе их действий. Задачей



менеджмента в этой области является повышение эффективности производства за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил человека, повышение уровня его квалификации, компетентности, ответственности и инициативы.

Анализ последних исследований и публикаций. Профессиональная мотивация представляет собой систему внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека. Эффективность любой профессиональной деятельности, которая зависит от ряда условий и групп факторов, была подтверждена результатами многочисленных теоретических и прикладных исследований по проблемам эффективности трудовой деятельности, закономерностям формирования профессионализма, психологии личности, индивидуального стиля деятельности, психологических профессионально важных качеств, и выполненных многими авторами исследований в рамках таких наук, как общая психология (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Б.Ф. Ломов и др.), психология труда (Б.А. Климов, К.К. Платонов, В.Д. Шадриков, и др.), психология управления (Р.Л. Кричевский, Л.Д. Кудряшова, В.И. Лебедев, А.В. Филиппов и др.), акмеология (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.А. Реан и др.).

Цель исследования. Выявить психологические особенности профессиональной мотивации у педагогов в условиях чрезвычайных ситуаций.

Основной материал исследования. Американским психологом А. Маслоу было выделено пять уровней потребностей человека: физиологические (голод, жажда, сексуальность и т. д.); потребности в безопасности (защита от страданий, неудобств); потребности в социальных связях (сопереживание, общение, любовь, дружба и т. д.); потребность в самоуважении (признание, уважение, одобрение); потребность в самоактуализации (потребность в понимании и осмыслении собственного пути, реализации своих возможностей и способностей).

Профессиональное самосознание рассматривается как самостоятельная психолого-акмеологическая категория, как развивающаяся система, как личностное образование, присущее конкретному субъекту деятельности [1, с. 16-35].

Мотивация деятельности всего коллектива нашего учреждения проявилась в нестандартной экстренной ситуации, которая произошла во время осуществления антитеррористических операций на территории Кировского района г. Донецка.

Деятельность всего коллектива дошкольного образовательного учреждения ясли-сад № 163 проявилась в вынужденной эвакуации детей во время обстрела, укрытии их от осколков стекла от оконных рам и дальнейшей психологической поддержке детей и их родителей. При этом у работников проявилось профессиональное самосознание как самостоятельная психолого-акмеологическая категория личности, которое преломлялось через профессиональные знания и осуществлялись в экстремальных ситуациях их



профессиональной деятельности. Профессиональное самоопределение членов коллектива становилось ведущей проблемой личности каждого и являлось центральным моментом формирования профессионального самосознания как центрального образования личности.

Главным системообразующим фактором профессионализма личности каждого члена коллектива является образ искомого результата, к которому стремиться субъект деятельности (Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач).

Потребность в его достижении, деятельность, связанная с его достижением, анализ меры его продвижения в направлении к нему, поиск причин, содействующих и препятствующих его получению, формировали профессионализм личности работающих [3, с. 14-17].

Коллектив учреждения, в опасное время для личной безопасности, строго соблюдали правила по охране труда, своевременно выходили на работу, проводили уборку территории и помещений детского сада от последствий антитеррористических операций. Сотрудники детского сада выходили на работу, зная, что их труд не будет оплачен в связи с чрезвычайной ситуацией военного характера. Все эти поступки всего коллектива совершались под умелым руководством заведующего учреждения В.Н. Токарь, которая смогла на протяжении всего периода своей профессиональной деятельности, качественно и умело побуждать и мотивировать участников всего коллектива к своей не совсем профессиональной деятельности.

Психологические факторы трудовой деятельности коллектива были нацелены на достижение общественно приемлемого эффективного уровня профессионального самосознания личности.

С точки зрения системной методологии, психологические и акмеологические факторы являются разноуровневыми, хотя и принадлежат к одной системе и не расходились с данными Н.В. Кузьминой и А.А. Реана, которые выделяли психолого-акмеологические факторы трех видов:

- объективные, связанные с деятельностью человека в существующей системе, которая и направляет его на достижение значимых для системы результатов;

- субъективные, связанные с личностными предпосылками, профессионализма – мотивации, направленность, способности, креативность, отношения;

- объективно-субъективные, связанные с особенностями организации профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления системой [2, с. 117-124].

Важнейшими психолого-акмеологическими факторами, как показали ранее проведенные исследования, являются потребность в достижении, высокие профессионально-личностные стандарты, уровень мотивации (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина).

Природу и генезис профессионального самосознания личности, О.В. Москаленко рассматривал в четырех генеральных факторах:

- мотивация к достижению высокого уровня профессионального



мастерства;

- профессиональное субъективно-ориентированное действие;
- направленность личности на овладение данной профессией;
- оптимальный временной промежуток.

По степени влияния на результативность формирования оптимума профессионального самосознания ведущее место занимает мотивация (30%), степень влияния обучения (26%), направленности личности (28%), времени (16%). Профессиональная мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личности, так как только на основе ее высокого уровня формирования, возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности [4, с. 24-27].

Формирование положительного отношения к профессии проявилось как важный фактор профессиональной деятельности всего коллектива в экстремальной ситуации. Это положительное отношение не могло иметь существенного значения, если бы оно не подкреплялось компетентным представлением о профессии и пониманием роли проводимых организационно-защитных мероприятий.

Ведущим мотивом в условии чрезвычайной ситуации военного характера выступал мотив социальной значимости трудовой деятельности. Педагогический коллектив осознавал свою роль в дальнейшем восстановлении функциональной деятельности своего учреждения.

Все это было проведено благодаря высокому уровню менеджмента со стороны руководящего состава учреждения, который осуществлялся под активным руководством Кировского районного отдела образования (начальник – П.Г. Ехилевский).

На различных этапах профессионального становления и развития разные мотивы оказываются доминирующими, обеспечивая наибольшую включенность сотрудников в освоение и выполнение нестандартной профессиональной деятельности.

Результаты наблюдений показывают, что в процессе овладения профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала. Вместе с тем смена доминирующей мотивации является глубоко индивидуальным процессом и зависит от личностных особенностей, условий труда, обучения детей нестандартным навыкам и приемам, организации проводимых мероприятий.

Приятно осознавать, что современное руководство в вопросах профессионального менеджмента, высоко оценило действия персонала, несмотря на большие психофизиологические нагрузки во время проводимых организационно-защитных мероприятий.

В настоящее время, в связи с ускорением темпа развития и интеграции общества, – образования новой республики, – ДНР, наличие чрезвычайной ситуации военного характера, возрастает потребность в нестандартно мыслящих не только педагогах, имеющих активную социальную позицию, способных к гибкому изменению своей профессиональной деятельности, но и



всего коллектива любого учреждения, а особенно детских, для разработки, внедрения инноваций и действий при чрезвычайных ситуациях. Структура мотивационной сферы человека в процессе жизнедеятельности проходит этапы формирования и становления. Это формирование представляет собой сложный процесс, происходящий как под влиянием своей внутренней работы, так и под влиянием внешних факторов окружающей его среды.

Выводы. Отношение к профессии в целом, влияет на эффективность профессиональной деятельности, что сказывается на общем уровне профессиональной подготовки. Данная проблема входит в число основных вопросов педагогической, социальной и психологии трудовой деятельности, а обратная зависимость влияет на технологии и методы обучения, что сказывается на отношении социальных групп (родителей, очевидцев) к нашему учреждению.

Литература и источники

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов на Дону, 1996. – С.16-35.
2. Москаленко О.В. Психолого-акмеологические особенности самосознания личности. Астрахань. 1996. – 250 с.
3. Рабочая книга практического психолога. – М.: Просвещение, 1996. – С. 14 – 17.
4. Шорохова Е.В. Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Е.В. Шорохова, М.И. Бобнева. – М., 1976. – С. 24-27.

УДК 159.9:379

ЕГУПОВА Анастасия Андреевна

МЕСТО ПСИХОЛОГИИ В СИСТЕМЕ УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ПОДГОТОВКИ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

Данная статья посвящена анализу необходимой психологической подготовки менеджера. В статье уделяется внимание психологическому анализу управленческой деятельности, аспектам стимулирования подчиненных, месту психологии в процессе управления, а так же психологическим требованиям, предъявляемым к руководителю как к организатору.

Ключевые понятия: менеджер, психология, эффективность, стимулирование, мотивация.

This article is devoted to psychological training of a manager. the article focuses on the psychological analysis of management, aspects of the incentive of employees, the place of psychology in the managerial process, and also as psychological requirements to the manager.

Key words: Manager, psychology, efficiency, stimulation, motivation.

Деятельность руководителя имеет многообразный характер. Чтобы успешно осуществлять эффективную работу предприятия принимать



оптимальные решения, работать с людьми, талантливый руководитель должен сочетать в себе способности, опыт, знания, и умение их применения. Руководитель должен иметь подготовку во многих сферах жизнедеятельности, в частности, и в сфере психологии.

Работа руководителя – это, прежде всего работа с людьми, которая является одним из самых сложных видов деятельности. Уже один только этот факт порождает необходимость психологической подготовки менеджера. Руководитель должен знать, как вести себя с исполнителями, корректировать своё поведение в зависимости от их состояния, уметь выявить сильные стороны исполнителей и заметить их недостатки с целью наиболее эффективного распределения кадров. Его обязанность – создать сильный сплоченный коллектив, в котором каждый его член занимает своё место, в котором сведены к минимуму возможности возникновения конфликтных ситуаций, который способен слаженно и эффективно работать. Менеджер должен изучить и использовать те факторы окружающей среды, которые оказывают благоприятное влияние на исполнителей и повышение эффективности работы коллектива. Выполняя воспитательную функцию, руководитель должен активизировать, развивать в исполнителях те их личностные качества, которые способствуют более плодотворной работе отдельного исполнителя и коллектива в целом.

Все эти многообразные функции менеджера невозможно осуществить, не обладая достаточными знаниями в области психологии и опытом их применения в практической деятельности.

Современный мир, постоянно и быстро изменяющийся, предъявляет особые требования к такой науке как психология, которая должна не только измерять и оценивать, но и прогнозировать, проектировать, формировать. По мнению многих исследователей, психологи, в настоящее время, вынуждены заниматься планированием изменений личности, профилактикой личностного регресса.

Необходимо, чтобы руководители организации проявили дальновидность и признали высокую значимость психологического фактора в работе организации. В свою очередь важно, чтобы психологи тоже научились оказывать действенную практическую помощь и строить эффективные деловые взаимоотношения.

В настоящее время в практической психологии разработаны формы и методы работы, апробированны целевые программы социально-психологической поддержки для всех групп служащих. Применение разработок отечественной практической психологии в организациях, адаптация западных программ, а также создание новых специализированных циклов лекций, семинаров, деловых и игровых тренингов для специалистов будут способствовать эффективности работы организации.

Практика показывает, что область межличностных отношений всегда остаётся для руководителя постоянной сферой неопределённости в силу своего



субъективизма, поэтому руководитель чувствует себя в ней очень неуверенно [4, с. 98-101].

Управление насквозь пронизано психологическим содержанием, т.к. главным действующим лицом его является человек со своими способностями, интеллектом, мотивацией, личностными и другими особенностями. Как сложное системное образование, управление связано со многими переменными, в том числе и психологическими. Поэтому возникла особая наука – психология управления. Она существует и развивается на стыке двух наук: психологии и управления. Психология управления, как часть науки управления, имеет непосредственное отношение к изучению разработки повышения качества жизнедеятельности организации. Психология управления является направлением психологической науки, она изучает психику человека, даёт психическую характеристику его управленческой деятельности и анализирует качества необходимые для её успешного осуществления.

Психология управления в качестве предмета своего изучения имеет дело с человеком, его психикой и особенностями деятельности. Предмет изучения психологии управления чрезвычайно разнообразен. Можно выделить следующие его составляющие:

- психологические особенности руководителя и исполнителей;
- факторы, оказывающие благоприятное или отрицательное влияние на психическое состояние человека;
- особенности информации, существующей между руководителями и исполнителями;
- взаимоотношения между руководителем и исполнителем, взаимоотношения между членами руководимого коллектива.

Изучая особенности психики человека в управленческой деятельности, психология управления даёт рекомендации по использованию этих факторов в управлении. Эта особенность характеризует её как прикладную науку.

Развитие управленческих кадров, способных эффективно осуществлять деятельность в условиях рыночной экономики, являющееся актуальной проблемой, невозможно без активизации научных исследований в области психологии управления [2, с. 242-244].

Если заострить свое внимание на подготовке и развитии управленческих кадров, то при решении вопроса о том, какими качествами должен обладать человек, претендующий на выполнение того или иного вида деятельности, всегда возникает необходимость психологического изучения самой деятельности. Такая работа весьма сложна, требует большого опыта и специальных знаний. Поэтому целесообразно, чтобы выполнял её или, по крайней мере, выступал в роли консультанта профессиональный психолог. Кроме того, к ней обязательно следует подключить специалистов, знающих данную деятельность, имеющих высокий уровень профессионализма и большой практический опыт. Эти лица должны выступать в роли экспертов и в результате обсуждения установить главные, наиболее значимые особенности как самой деятельности, так и условий её выполнения. Результатом такого



психологического или, точнее, профессиографического анализа трудовой деятельности должна быть профессиограмма.

Профессиография – описание профессий и дифференцирующих их специальностей с точки зрения требований, предъявляемых ими к человеку.

Профессиограмма – описанная и обоснованная система требований, предъявляемых определённым видом деятельности, конкретной специальностью или профессией к человеку [3, с. 168].

Любая профессиограмма должна включать описание самой профессиональной деятельности (психологическая профессиограмма) и сводку требований к человеку, включённому в эту деятельность, к его психике как перечень профессионально необходимых качеств (психограмма).

С целью проведения мероприятий, по определению профессиональной пригодности или профессионального отбора, осуществляется глубокое психологическое и аналитическое изучение профессиональной деятельности и разрабатывается развёрнутая профессиограмма. Для составления её первой части можно использовать следующую ориентировочную схему анализа.

- технико-экономическое описание. Это технологии, оборудование, нормы, оплата труда;
- организация и условия труда на конкретном производственном объекте;
- документация по текучести кадров, материалы относительно возможных несчастных случаев;
- подробное описание самой трудовой деятельности;
- требования к общей и специальной подготовке, необходимой для выполнения данной работы [1, с. 43-44].

Вторая часть профессиограммы, касающаяся предъявляемых к человеку требований, наиболее сложна, поскольку разнообразие этих требований велико. Их можно классифицировать по следующим направлениям:

- Демографические;
- Образовательные;
- Медико-биологические;
- Психофизиологические;
- Психологические [1, с. 44-45].

Все указанные требования к характеристикам и качествам работника должны содержать оценку того, является ли данное качество профессионально необходимым, профессионально важным либо профессионально желательным.

В трудовой деятельности так или иначе проявляются многообразие, особенности психики человека. Но вместе с тем эти проявления носят различный характер. Они обусловлены специфическими для каждой профессии предметами и орудиями труда, а также трудовыми задачами.

Составление психогаммы – дело весьма сложное и трудоёмкое. Но от того, насколько продуманно и тщательно оно выполнено, зависит правильность выявления профессионально необходимых для той или иной деятельности качеств, а это, в свою очередь, сказывается на определении критериев



профессиональной пригодности и, в конечном итоге, на эффективности всей системы профотбора.

Как же выделить присущие тому или иному виду деятельности особенности и предъявляемые ею требования к работнику? Опыт показывает, что анализ деятельности, согласно плану первой части профессиограммы, обычно не вызывает особых трудностей. Необходимые для описания сведения можно получить в результате изучения соответствующей документации, целенаправленных бесед с компетентными специалистами, в процессе внимательного наблюдения за работой представителей изучаемой профессии.

Метод наблюдения исключительно важен на всех этапах разработки психогаммы. В основном это наблюдение за процессом трудовой деятельности профессионалов. Исследователь должен стараться выделить характерные особенности, общие и отличительные черты действий работников, соотнести их с производственными показателями. Не менее важным для получения необходимых сведений являются опрос, беседы и консультации со специалистами, мастерами своего дела, имеющими большой профессиональный опыт и знания. Такое сотрудничество позволяет уточнять и вырабатывать более объективное мнение о значимости тех или иных качеств человека в его работе. Полезны также беседы с людьми, не добившимися успеха в данной профессии, и лицами, только приступившими к овладению специальностью. Они помогают выявить особенности процесса формирования умений и навыков, а также трудности, которые при этом возникают [1, с. 46-49].

Важным психологическим аспектом является стимулирование подчиненных. Зачастую возникает проблема мотивов и мотивации поведения – одна из стержневых и наиболее трудных в психологии. «Трудность здесь состоит в том, – писал Б.Ф. Ломов, – что в мотивах и целях наиболее отчетливо проявляется системный характер психического; они выступают как интегральные формы психического отражения» Не случайно, поэтому многие психологи подчеркивали, что мотивы и потребности составляют ядро человека.

Существует разница между тем, как люди могут работать, и тем как они работают хотят. Главная составляющая этой разницы – мотивация.

Как правило, в благоприятном мотивационном климате люди работают более эффективно, чем предоставленные сами себе, и уж точно лучше тех, кто вынужден трудиться в подозрительной и недоброжелательной атмосфере.

Мотивация – это не разовая акция, а постоянный процесс, требующий неослабевающего внимания со стороны руководителя.

Под мотивами мы понимаем активные движущие силы, определяющие поведение живых существ. Поведение человека всегда мотивировано. Это может быть упорная работа, с воодушевлением и энтузиазмом, а может быть уклонение от нее «в знак протеста». Поведение может иметь любые другие формы проявления. Всегда следует искать мотив поведения.

Чем свободнее становился человек, тем важнее становилось знание того, что им движет, что заставляет приносить большие жертвы и напрягать все



силы, делая свое дело, а что даже при благоприятных условиях приводит к упрямству, скуке и безразличию.

Первые систематические исследования в этом направлении были проведены в 20-х годах XX века в США на заводах в Хоуторне. Они велись многие годы. Изучались внешние условия: климат, освещение, окраска рабочих помещений и машин, организация рабочего места, регулирование интервалов в производственном процессе и т.д.

Были созданы условия для оценки результатов экспериментов. Отфильтрованный результат свелся к формуле: людям нравится ощущать свою значимость.

Хоуторн дал старт ряду исследовательских проектов и привел к появлению плеяды новых имен. На основных теориях мы кратко остановимся.

Содержательные теории мотивации исходят из того, что внутреннее содержание человека, его потребности заставляют его действовать.

Суть этого подхода в том, что мотивация инициируется изнутри; взгляды, ценности и врожденные способности человека обуславливают его потребности и, следовательно, мотивацию.

При этом допускается, что внешняя среда, ситуация и время могут изменить внутреннее содержание человека, а значит и его мотивацию.

Из содержательных теорий можно выделить теории: Маслоу, Альдерфера, Мак-Клелланда, Герцберга.

В модели А. Маслоу существует следующая иерархия потребностей, заставляющих человека действовать, работать: физиологические; потребности в безопасности, стабильности, уверенности в будущем; потребности любви и сопричастности, общении; потребности в признании и самоутверждении; потребности в самоактуализации и личностном росте. Самоактуализация – это высшая ступень мотивированности человека, желание и волевые усилия, которые прилагает человек для того, чтобы стать тем, кем он может и хочет стать. Самоактуализироваться – значит достичь максимума своего потенциала.

Теория К. Альдерфера исходит из того, что потребности человека могут быть объединены в три большие группы: потребности существования, потребности связи, потребности роста (потребности в признании, самоутверждении и самосовершенствовании).

Д. Мак-Клелланд полагал, что потребности приобретаются под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения. Он выделял следующие потребности: потребность достижений (стремление самостоятельно ставить и достигать цели более эффективно, чем ранее); потребность соучастия (стремление к дружеским отношениям с окружающими, общению, работе с людьми); потребность властвовать (одни люди желают властвовать ради властвования, другие – ради достижения целей).

Эти потребности не располагаются иерархично, как в предыдущих теориях, а взаимовлияют друг на друга. Если человек занимает руководящую должность, то с одной стороны, он должен удовлетворять доминирующую потребность в своем подчиненном, а с другой – способствовать развитию у него



тех потребностей, которые необходимы для работы. Например, потребность властвования ради достижения цели с развитой потребностью соучастия или достижения могут дать хорошие результаты в работе.

Ф. Герцберг выделил две группы факторов потребностей, влияющих на будущую мотивацию индивида: внешние (зарплата, условия труда, статус, режим работы, межличностные отношения, степень контроля за работой); мотивирующие (возможность роста, признания, продвижения по службе, работа сама по себе).

Герцберг сделал оригинальный вывод: устранение факторов, вызывающих рост неудовлетворенности человека, не обязательно приводит к увеличению удовлетворенности и наоборот. Поэтому первостепенное внимание должно уделяться неудовлетворенности человека, и только потом, с помощью мотивирующих факторов, необходимо обеспечивать удовлетворенность.

Процессуальные теории мотивации исходят из положения о том, что мотивация индивида возникает в процессе какого-либо действия или труда. Процесс инициирует будущую мотивацию человека (теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Л. Портера – И. Лоулера, теория постановки цели Э. Лока).

В последние годы появились новые подходы к мотивации личности – например, концепция партисипативного управления. Согласно этой концепции, мотивировать работника можно заинтересованностью в том, как его работа сказывается на деятельности всей организации, стремлением участвовать в протекающих в организации процессах. Если работник чувствует, что он нужен организации, что он востребован ею, что есть связь между его инициативой и вознаграждением, то отдача от такого работника будет больше.

Интегративным показателем, отражающим благополучие–неблагополучие положения личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями организации труда и др.

Из изложенного выше может показаться, что мотивация – очень сложное дело. До некоторой степени это верно, так как мотивация определяется большим числом различных факторов, подчас несопоставимых между собой. Однако принципы работы с ними практически всегда одинаковы.

Можно выделить несколько важнейших принципов, обусловленных самой человеческой природой и, руководствуясь ими, можно активно влиять на трудовую мотивацию людей:

1. Не существует никакой магической формулы. Ничто – и уж тем более деньги – не создает по мановению волшебной палочки позитивную мотивацию.

2. Корни успеха надо искать в мелочах. Мотивационный климат складывается из многочисленных плюсов и минусов. Учитывать нужно все – любая мелочь способная внести свой вклад в общее дело, должна быть выявлена и использована.



3. Непрерывность. Каждый фактор влияет по-своему в течении определенного времени, но вместе они непрерывно работают над созданием и поддержанием хорошего мотивационного климата.

4. Фактор времени еще одно важное обстоятельство, которое необходимо учитывать. Заключается он в том, что изменение мотивационного климата и производительности труда не происходит одновременно.

Таким образом, существующая иерархия потребностей человека – заработок, условия труда, статус, возможность роста, признания, продвижения по службе, соучастия и как высшая категория – потребность в самоактуализации и самосовершенствовании – характеризуют мотивационную сферу личности, являют собой результат степени удовлетворенности аспекта членства в данном коллективе, и служат критерием эффективности руководства коллективом.

Изучая управление, многие ученые пытались определить, какими же качествами должен быть наделен руководитель, для того чтобы организация была процветающей? Несомненно одно, что очень многое в деятельности любой организации зависит от личности руководителя, а именно от его авторитета. В целом весь процесс руководства можно рассматривать как процесс использования руководителем своих личных качеств и стиля руководства и теперь наша задача определить психологический портрет авторитетного и эффективного руководителя [5, с. 24].

Одно из первейших требований к качествам руководителя составляет его умение создавать коллектив. От того, каким будет созданный тем или иным руководителем коллектив, будут зависеть и успехи в его управленческой деятельности. В связи с этим к руководителю предъявляются определённые психологические требования.

Руководитель должен обладать творческим мышлением, богатым, но реальным воображением.

Умение руководителя определить в каждом работнике ту структуру качеств, которыми должен обладать кандидат на занятие должности, составляет важное условие правильного подбора и расстановки кадров.

Формирование коллектива связано с решением проблемы психологической совместимости. Это требует от руководителя, чтобы он знал психологические особенности работников и умел их учитывать при формировании отдельных звеньев коллектива. Такой подход позволит ему воздействовать на формирование лучшего социально-психологического климата в коллективе. А как показывают американские и японские исследования в области менеджмента стабильных результатов добиваются фирмы, в которых царит спокойная морально – психологическая обстановка.

Важнейшим моментом в управленческом процессе является принятие управленческого решения. Каждый руководитель должен видеть проблемы, которые выдвигаются условиями руководимой им системы. Каждому руководителю надо выбрать и сформировать в себе чувство нового, умение



анализировать, из бесчисленного количества информации и фактов выделять важнейшие вопросы.

Систематизация чужого опыта и готовых идей с целью использования их, когда это необходимо, является существенным условием организации научного труда руководителя.

Другим качеством, характеризующим хорошего руководителя при изучении того или иного решения, является чувство ответственности, с которым он должен относиться к данному решению.

Для выяснения и выбора самого правильного подхода к решению проблемы большое значение имеет умение руководителя советоваться. Умение руководителя советоваться в значительной степени определяет эффективность его деятельности. Не менее важно и умение руководителя анализировать мнения людей.

Оперативность принятия решения и его качество зависят от степени продуктивности умственной деятельности, умения использовать и применять имеющиеся знания и накопленный опыт. Поэтому и гибкость ума, и оперативность памяти – важные и необходимые черты каждого руководителя.

Не меньшее значение при подготовке принятия решения и его принятии имеют и волевые качества – инициативность, самостоятельность, решительность и смелость.

Таковы психологические требования, предъявляемые к руководителю. Совершенствуя себя и свои профессиональные навыки, руководитель должен в первую очередь развивать те качества, которые соответствуют предъявляемым требованиям [6, с. 16-18].

Подводя итоги, можно сказать, что психология в последнее время приобретает всё большее значение в практической деятельности, в том числе и в производстве. Всё больше психологов принимают на работу на крупные предприятия, всё больше исследований и экспериментов проводится в области психологии в связи с производственным процессом. Но особое значение психологические знания имеют в управленческом процессе.

Обладая психологической подготовкой, талантливый менеджер сможет эффективно осуществлять свои функции, руководить работой предприятия. Психологическая подготовка поможет менеджеру в общении с подчинёнными, он сможет лучше понять их потребности и мотивацию к деятельности. Он сможет избежать конфликтных ситуаций как внутри коллектива, между исполнителями, так и между исполнителями и подчинёнными. Умелое применение психологических знаний в сочетании с другими благоприятными условиями развития производства приведут к повышению эффективности работы предприятия и увеличению прибыли. Психологическая подготовка необходима менеджеру в целях совершенствования самого себя, своих личностных качеств и подчинённых. В конце концов, менеджер может использовать свою психологическую подготовку в контакте с руководителями более высокого уровня, склоняя их к своей точке зрения.



Напротив, отсутствие достаточных знаний в области психологии или опыта их применения в практической деятельности может стать прямым препятствием в осуществлении руководителем своих функций, привести к падению эффективности производства.

Итак, проанализировав вышеизложенный материал, можно сделать вывод о том, что психологическая подготовка имеет особое место в управленческой деятельности. Изучению психологии и применению этих знаний на практике следует уделить особое внимание при обучении, переподготовке или повышении квалификации менеджеров.

Литература и источники

1. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.koob.ru/schokin_g_v/kak_effektivno_upravlyat_ludmi
2. Филипп Генов Психология управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.livelib.ru/book/1001194296>
3. Психологический словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М., – 494 с.
4. Шепель В.М. Управленческая психология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bookbox.com.ua/index.php?newsid=8686>
5. Ермолаева Е.П. Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений/ Дис.докт.психол.наук: Специальность 19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика.– М.: Институт психологии РАН, 2009.– 384 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/psikhologicheskie-usloviya-effektivnogo-razvitiya-upravlencheskoi-kultury-munitsipalnykh>
6. Жарикова Т.П. Психологические особенности ресурсного подхода к психолого-педагогической профилактике факторов риска аддиктивного поведения в подростковом возрасте/ Авт.дис. канд.психол.наук: 19.00.07.– М.: МГПУ, 2011.– 23 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/psikhologicheskie-usloviya-effektivnogo-razvitiya-upravlencheskoi-kultury-munitsipalnykh>

УДК 378:004

ШКУРСКИЙ Сергей Владимирович

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК РЕЗУЛЬТАТ РАЗВИТИЯ НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕТИ ИНТЕРНЕТ

С начала XXI века в мире произошли фундаментальные изменения социально-экономических отношений в связи с процессом глобализации информационного общества. Потребность в получении высшего образования является одной из важных задач. Это вызвано ситуацией на рынке труда и представляет общемировую тенденцию к углублению профессиональной специализации. На современном этапе развития общества существенного



повысилась роль самообразования, самовоспитания и самоуправления обучающихся в учебном процессе. Активное использование новых информационных технологий дополняет и расширяет традиционные формы обучения, создавая заочную и дистанционную формы [1, с. 8].

Актуальность становления дистанционного обучения обусловлена быстрым развитием информационных технологий, широким и открытым доступом к сети Интернет, а также возникновением инновационных подходов и методов организации обучения в современной системе образования. Научно-технический прогресс и его социальные последствия приводят к быстрому старению полученных знаний и требуют их постоянного обновления и пополнения, создания качественно новой системы непрерывного профессионального образования. Подобное обучение может быть реализовано путем предоставления образовательных услуг дистанционно, с использованием новых информационных технологий и сети Интернет, что позволит открыть студентам новые горизонты самообразования; создать условия для успешной социализации людей с ограниченными возможностями; открыть новые пути для повышения квалификации и переподготовки специалистов в различных областях знаний [2, с. 50].

В связи с совершенствованием новых информационных технологий дистанционное обучение получает широкое развитие и в нашем обществе. Реальные потребности дистанционного образования в странах СНГ заставляют все большее количество образовательных учреждений в сфере высшего образования внедрять элементы дистанционного обучения. Например, ведущие российские вузы предлагают данную форму обучения, как по различным специальностям, так и по отдельным дисциплинам.

В современном мире Интернет прочно вошел в нашу жизнь. Разнообразие гаджетов, компьютерной техники и новых возможностей глобальной сети дополняют новые методики образования и преподавания. Использование Интернет технологий и дистанционного обучения открывает новые возможности для непрерывного обучения студентов и переучивания специалистов, получения второго образования, делает обучение более доступным [2, с. 52-53].

Основная мысль дистанционного обучения заключается в том, чтобы установить интерактивное общение между обучающимся и обучающим, возможность учиться удалено от места обучения, не покидая свой дом или офис. Развитие Интернет сетей, скоростного доступа в Интернет, использование мультимедиа технологий делает курсы дистанционного обучения полноценными и интересными. Преимущество дистанционного обучения состоит, в первую очередь, в легкости организации самого процесса обучения и отсутствии формальных ограничений для начала образовательной деятельности. При этом, человек может учиться в другой стране, находясь на другом континенте, в удобное для себя время; не нужны визы, билеты, гостиницы. Как правило, дистанционное обучение дешевле обычного обучения, в первую очередь за счет снижения расходов на переезды, проживание в другом



городе, снижения расходов на организацию самих курсов. Обучение в любое время в любом месте позволяет студентам не только оставаться в привычной для них обстановке и сохранить привычный ритм жизни, но и выработать индивидуальный график обучения. Слушатель изучает учебный материал в процессе всего времени учебы, а не только в период сессии, что гарантирует более глубокие остаточные знания. Практика доказывает, что студенты, обучающиеся дистанционно, становятся более самостоятельными, мобильными и ответственными. Дистанционное обучение делает процесс обучения более творческим, открывает новые возможности для творческого самовыражения обучаемого [3, с. 123].

Помимо всего вышеперечисленного, существуют недостатки дистанционного обучения. Во-первых, отсутствует прямое очное общение между обучающимися и преподавателем. А когда рядом нет человека, который мог бы эмоционально окрасить знания, это значительный минус для процесса обучения. Также недостатками является необходимость в персональном компьютере и постоянном доступе в Интернет, а также техническая готовность к использованию средств дистанционного обучения.

Во-вторых, недостаточно чётко организован контроль за обучением. Несмотря на то, что студент в ходе дистанционного обучения будет выполнять все работы, они, конечно же, не являются полноценными мерилami качества знаний. Проверая знания дистанционно, преподаватель не имеет действительно полноценной возможности оценить уровень подготовки студента [4, с. 94].

В-третьих, существует зависимость от технологий. Ещё одно слабое место подобного способа получения образования в том, что электронная база может оказаться уязвимой для хакеров и при вторжении в неё стороны могут утратить всю документальную базу – историю выполненных работ, учебные пособия и материалы, призванные помочь в обучении [4, с.101-102].

Вывод. Таким образом, можно отметить, что дистанционное образование – это не только востребованная форма обучения, но и довольно перспективная. Развитие информационных технологий привело к появлению дистанционного обучения, в ходе которого происходит обучение на расстоянии, когда нет прямого контакта между преподавателем и студентом, а контакт обеспечивается при помощи информационно-компьютерных технологий.

Базируясь на психологии и методике самостоятельного обучения, дистанционное обучение имеет ряд преимуществ и недостатков. Среди его положительных сторон: доступность, массовость, открытость образования, возможность обучения без отрыва от работы, индивидуальный подход и гибкость графика занятий, оперативность учебного процесса, возможность самореализации студента и развитие его познавательных навыков.

В то же время дистанционное обучение характеризуется рядом недостатков: низкой эффективностью из-за отсутствия навыков самостоятельной работы у студентов, недостатком «живого» общения, возможностью искажения информации, недоразумений в связи с удалённостью участников образовательного процесса.



Но в целом, не взирая на ряд юридических, методических и психологических проблем, дистанционное обучение является весьма эффективным и перспективным. Для студентов донецких и луганских ВУЗов такое обучение было весьма полезным и удобным в период обострения конфликта на Донбассе. Для многих студентов это был единственный выход для продолжения получения знаний в родном университете без угрозы для своей жизни

Литература и источники

1. Трайнев В.А. Повышение качества высшего образования и Болонский процесс. Обобщение отечественной и зарубежной практики / В.А. Трайнев, С.С. Мкртчян, А.Я. Савельев. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – 392 с.
2. Алфёрова М.А. Проблема самоорганизации личности в системе дистанционного обучения // Вестник Восточно-Сибирской государственной академии образования. 2010. № 12.
3. Поночевная И. Дистанционные образовательные технологии как способ обеспечения профессионализации для современного преподавателя и студента автор // Профессионализация в условиях современной системы инновационного образования. – М.: ЭСЭПиМ, 2011. – 292 с.
4. Трайнев В.А. Дистанционное обучение и его развитие / В.А. Трайнев, В.Ф. Гуркин, О.В. Трайнев – М.: Дашков и Ко, 2012. – 294 с.



РЕЗОЛЮЦИЯ

VI Международной научно-практической конференции «Социально-гуманитарные проблемы менеджмента»

Участники конференции – представители высших учебных заведений, общественных организаций, ученые, а также аспиранты, магистры, студенты – **констатируют:**

1. Социально-гуманитарные аспекты современного управления нуждаются в новом философско-методологическом осмыслении и имеют теоретическое и практическое значение в организации современной управленческой деятельности, формировании современных подходов и развитии новых технологий в различных сферах управления.
2. Современное управление представляет собой очень сложный, многоаспектный и многомерный феномен, оно должно осуществляться в условиях сложившейся ситуации и учитывать реалии конкретного этапа общественного развития. В начале третьего тысячелетия мировое сообщество переживает кризисный период развития, что сказывается на каждой сфере человеческого существования.
3. Современная ситуация в нашем регионе характеризуется стремительными изменениями политической, экономической, социальной и культурной сфер человеческой деятельности. Реорганизуются старые структуры управления и власти, при этом используются зарубежные модели управления. Однако механическое перенесение концепции управления из одной социокультурной среды в другую, слепое копирование опыта того или иного государства практически невозможно и ведет к тяжелым экономическим и социальным последствиям.
4. В результате возрастает актуальность создания на основе новой управленческой парадигмы концепции современного социального управления, в частности роли и способности государственной власти обеспечить модернизацию социально-экономических отношений в стране и социальную стабильность. Социально гармоничное общество может быть построено только на принципах социальной справедливости, толерантности, свобод и прав человека.
5. Одной из главных стратегических задач государственной политики должно быть развитие менеджмента в сфере образования и создание качественно новой управленческой элиты общества. В реалиях нашего региона эта проблема стоит очень остро во всех сферах деятельности общества - экономической, политической, социальной.

Анализ проблематики представленных на конференцию работ позволяет дать некоторые **рекомендации** в организации эффективной управленческой деятельности в разных сферах ее реализации.

1. Успешность становления новой управленческой элиты в значительной мере зависит от овладения знаниями и умениями стратегического менеджмента,
















управления коллективом, овладения коммуникативными технологиями, способностями адаптации к изменяющимся и нестандартным условиям жизнедеятельности.

2. В нынешних условиях большинство технических и экономических проблем невозможно разрешить без высокого уровня развития гуманитарного мышления, непрерывности образования и культурного развития.
3. Необходимо внедрение информационно-коммуникативных технологий управления для содержательной, методологической, организационной перестройки системы образования с целью подготовки менеджеров с высоким уровнем сформированных профессиональных компетенций.
4. Формировать имидж региональной системы образования для удовлетворения интересов и личности, и региона.
5. Создать оптимальные условия в учебно-воспитательном процессе высшей школы для развития и самореализации творческих профессиональных способностей, становления гражданской позиции, ценностных ориентаций и профессиональной самореализации будущих управленцев.















***Организационный комитет конференции
4 декабря 2015 г.
г. Донецк***



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

-  **АБДУЛОВА Рената Александровна,**
магистр Донецкого национального университета, г. Донецк
-  **АБРАМОВ Валерьян Николаевич,**
кандидат философских наук, доцент, профессор кафедры гуманитарных дисциплин Донбасской юридической академии, г. Донецк
-  **АВАНЕСЯН Эрик Артурович,**
студент 3 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **АЛФЕРОВА Анастасия Сергеевна,**
магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **АММАЕВА Анастасия Магомедовна,**
магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **АНДРЕЕВА Ирина Анатольевна,**
к.психол.н., доцент Горловского института иностранных языков, г. Горловка
-  **АНИСИМОВ Николай Алексеевич,**
к.филол.н, доцент кафедры журналистики Донецкого национального университета, г. Донецк
-  **БАКЛИЦКАЯ Екатерина Геннадиевна,**
студентка 3 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **БАТУРА Алина Евгеньевна,**
магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **БАЦОКИНА Ольга Геннадиевна,**
студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **БОГДАНОВ Александр Викторович,**
к.гос.упр., доцент кафедры краеведения ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **БРАТКОВСКИЙ Мирон Леонидович,**
д.гос.упр., профессор кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **БРЫСИНА Татьяна Николаевна,**
д.филол.н., профессор кафедры философии Ульяновского государственного технического университета, Российская Федерация, г. Ульяновск
-  **БУТОВИЧ Илья Евгеньевич,**
студент 1 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк















-  **ВАСИЛЬЕВ Алексей Алексеевич,**
доцент кафедры государственного и муниципального управления Академии социального управления, Российская Федерация, г. Москва
-  **ГАВРИЛОВА Елена Васильевна,**
старший преподаватель кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ГИЛЬМУТДИНОВА Нина Амировна,**
к.филос.н., доцент Ульяновского государственного технического университета, Российская Федерация, г. Ульяновск
-  **ГЛЫБЫШИНА Диана Валерьевна,**
студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ГРАНЮКОВА Кристина Сергеевна,**
студентка 3 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ДАНИЛИШИНА Владлена Александровна,**
студентка 3 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ДУБРОВСКАЯ Наталья Ивановна,**
преподаватель кафедры иностранных языков ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ЕГУПОВА Анастасия Андреевна,**
студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ЕМЕЛЕЕВА Лилия Фаридовна,**
аспирантка кафедры философии Ульяновского государственного технического университета, Российская Федерация, г. Ульяновск
-  **ЖУРАВЛЕВА Ольга Ивановна,**
к.искусств., профессор, профессор кафедры музыкальной педагогики и исполнительства Гуманитарно-педагогической академии (филиала) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет В.И. Вернадского», г. Ялта
-  **ЗВЕРЕВА Кристина Викторовна,**
магистр курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ИЛЬКИВ Владимир Владимирович,**
магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ИЛЬЧИШИН Олег Васильевич,**
кандидат физико-математических наук, старший научный сотрудник
-  **КАНДЕЕВА Алина Руслановна,**
студентка 3 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк








-  **КИСЕЛЕВА Анастасия Сергеевна,**
студентка 3 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КЛИМЕНКО Федор Сергеевич,**
студент 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КОВАЛЕНКО Валентина Павловна,**
к.гос.упр., доцент кафедры краеведения ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КОВРАНКОВА Екатерина Александровна,**
аспирантка кафедры инновационного менеджмента и управления проектами ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КОЗИНА Наталья Юрьевна,**
начальник отдела регулирования торговли продовольственными товарами и сферы общественного питания, Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики, г. Донецк
-  **КОЗЛОВ Владислав Сергеевич,**
к.э.н., старший преподаватель кафедры менеджмента непродуцированной сферы ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КОЛЕСНИКОВА Галина Ивановна,**
д.филос.н., профессор кафедры гуманитарных дисциплин НОУ ВПО «Таганрогский институт управления и экономики», Российская Федерация, г. Таганрог
-  **КОНОВАЛЕНКО Наталья Васильевна,**
к.филос.н., доцент кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КОШЕВАЯ Карина Анатольевна,**
студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КРИКЛЯ Сергей Александрович,**
студент 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КРУЧИНИНА Виктория Александровна,**
студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КУЛЕШОВА Мирослава Владиславовна,**
магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **КУЛИКОВСКАЯ Елена Александровна,**
заведующий психолого-педагогической лаборатории ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк

















-  **КУХТИНА Анна Константиновна,**
*магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»,
г. Донецк*
-  **ЛИМАРЕНКО Нина Валерьевна,**
*директор Благотворительного фонда «С Донбассом в сердце»,
г. Донецк*
-  **ЛЮБЧАК Екатерина Александровна,**
*студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*
-  **МАМЕДОВА Эльмира Вагифовна,**
*студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*
-  **МЕЩЕРСКАЯ Елена Сергеевна,**
*студентка 1 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*
-  **НОВИКОВА Елена Владимировна,**
*к.психол.н., главный специалист отдела мониторинга качества
образования Республиканской службы по контролю и надзору в сфере
образования и науки, г. Донецк*
-  **ОГОРОДНИК Виктор Иосифович**
*к.филос.н., доцент кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет управления», г. Донецк*
-  **ОГОРОДНИК Ирина Степановна**
*к.филос.н., доцент кафедры философии и социально-гуманитарных
дисциплин Донецкого медицинского университета им. М.Горького,
г. Донецк*
-  **ОМЕЛЬЧЕНКО Анастасия Андреевна,**
*студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*
-  **ОСИПОВ Юрий Михайлович,**
*президент Академии философии хозяйства, вице-президент Академии
гуманитарных наук, действительный член Российской академии
естественных наук, д.э.н., профессор, Заслуженный деятель науки
Российской Федерации, директор Центра общественных наук при
Московском государственном университете им. М.В. Ломоносова,
председатель философско-экономического ученого собрания: член Союза
писателей России, Российская Федерация, г. Москва*
-  **ОХРОМЕНКО Дана Игоревна,**
*студентка 4 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*
-  **ПАНЧЕНКО Алла Дмитриевна,**
*студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*



-  **ПЕРЕЛЬМУТОВА Елена Максимовна,**
*магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»,
г. Донецк*
-  **ПЕРЬКОВА Елена Александровна,**
*к.э.н., доцент кафедры общеэкономических дисциплин и информационных технологий
Макеевского экономико-гуманитарного института,
г. Макеевка*
-  **ПЕТРЯЕВА Надежда Алексеевна,**
*студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*
-  **ПОПРАВКО Александр Анатольевич,**
*преподаватель кафедры общегуманитарных дисциплин Донбасской
юридической академии, г. Донецк*
-  **ПОПРАВКО Анатолий Константинович,**
*к.филос.н., доцент, проректор по научной работе и международным
связям Донбасской юридической академии, г. Донецк*
-  **ПОТАПОВА Елизавета Александровна,**
*Управление физической защиты Верховного суда Донецкой Народной
Республики, инспектор отдела, г. Донецк*
-  **РАЗОРЕНОВА Марина Игоревна,**
*магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»,
г. Донецк*
-  **САБИРЗЯНОВА Валерия Валериевна,**
*студентка 1 курса архитектурного факультета Донбасской национальной
академии строительства и архитектуры, г. Макеевка*
-  **САБИРЗЯНОВА Инна Викторовна,**
*к.филос.н., доцент, заведующий кафедрой философии и психологии
ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»,
г. Донецк*
-  **САДОВСКАЯ Наталья Николаевна,**
*старший преподаватель кафедры краеведения ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет управления», г. Донецк*
-  **СВЕТЛИЧНАЯ Влада Юрьевна,**
*старший преподаватель кафедры краеведения ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет управления», г. Донецк*
-  **СЕМИНА Светлана Сергеевна,**
*студентка 1 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*
-  **СИЛКИНА Наталья Михайловна,**
*студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*
-  **СКЛЯРЕНКО Ольга Николаевна,**
*старший преподаватель Горловского института иностранных языков,
г. Горловка*



-  **СМИРНОВА Анастасия Андреевна,**
студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **СОЛОВЬЕВА Александра Дмитриевна,**
студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **СОЛОВЬЕВА Елена Сергеевна,**
студентка ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **СУВАЛКО Людмила Леонидовна,**
магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **СЫЧАВИНА Татьяна Сергеевна,**
магистр ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ТАРАНОВА Оксана Анатольевна,**
преподаватель Горловского института иностранных языков, г. Горловка
-  **ТАШЛИНСКАЯ Елена Шамильевна,**
к.филос.н., доцент Ульяновского государственного технического университета, Российская Федерация, г. Ульяновск
-  **УСОВА Оксана Олеговна,**
к.филол.н., доцент, заведующий кафедрой краеведения ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ФИЛИПОВ Александр Иванович**
к.пед.н., доцент кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ФИЛИПЮК Алеся Олеговна,**
аспирант кафедры маркетинга и логистики ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ЧЕЛЫШЕВА Елена Александровна,**
студентка 3 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ЧУГРИНА Оксана Романовна,**
к.и.н., доцент кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ШАТОХИНА Наталья Петровна,**
к.филос.н, старший преподаватель кафедры философии и психологии ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк
-  **ШЕСТАКОВ Владимир Ильич,**
к.мед.н., доцент кафедры менеджмента в производственной сфере ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления», г. Донецк



г. Донецк



ШЕСТАКОВА Дарья Владимировна,

*практический психолог дошкольного образовательного учреждения
ясли-сад № 163, г. Донецк*



ШКУРСКИЙ Сергей Владимирович

магистр Донецкого национального университета, г. Донецк



ШУЛЬГА Александр Андреевич,

магистр Донецкого национального университета, г. Донецк



ЩИРСКАЯ Анастасия Эдуардовна,

*студентка 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*



ЮРОВА Софья Андреевна,

*студентка Таганрогского университета экономики и управления,
г. Таганрог*



ЯКОВЛЕВ Артем Александрович,

*студент 2 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*



ЯРМОЛЮК Юлия Николаевна,

*студентка 1 курса ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет
управления», г. Донецк*